القوى العاملة في الوطن العربي

د. إيهاب سلام



القوى العاملة

في الوطن العربي

د. إيهاب سلام

طبقا لقوانين الملكية الفكرية

فهرس

الفصل الخامس: قضايا البطالة

الفصل السادس: قضايا الاستخدام

الفصل السابع

قضايا الهجرة والعمل خارج البلاد

مقدمة

نبذة عن الدراسة:

العالم يتجه في الوقت الحاضر نحو التجمع والتكامل والتوحد. وقد حدث ذلك في مجتمعات مختلفة مثل الدول الأوربية ودول جنوب شرق آسياً ودول أمريكا اللاتينية. غير أن الدول العربية منذ أن جمعتها جامعة الدول العربية لم تسلك ذلك السبيل. لم تصل إلى هذه الدرجة في السياسة والاقتصاد والثقافة. لا زالت جامعة الدول العربية تجمعها لكن الدول العربية في الرأي والقرار متفرقون. وما زال هناك مجلس اقتصادي يضمهم لكن ليس بينهم سوق عربية مشتركة. وهناك مجلس للتعليم والثقافة يجمعهم لكن ليس بينهم توحد في مناهج التعليم والتدريب. وهناك منظمة للعمل العربي لكن لا تزال القوى العاملة مبعثرة تتنقل كما تشاء ولا تنطوي تحت خطة انتقال أو برامج معينة تعمل على تحويل الفائض في القوى العاملة من فائض عاطل أو معطل إلى فائض منتج ومثمر. ولا تحاول المؤسسات التعليمية والتدريبية في الدول العربية أن تتكاتف وتتساند من أجل سد العجز في القوى العاملة وفي التخصصات المختلفة.

والدول العربية إذا ما عزمت على أن تخوض تجربة الوحدة والتكامل الاقتصادي فإن أول عمل تعمله هو أن يكون لديها رصيد من البيانات والمعلومات عن القوى العاملة يبين أبعادها وخصائصها ومعدلات نموها حتى يمكن أن تعمل على إتمام ذلك التكامل. لذلك يبدو أن التعمق في معرفة هذه الأبعاد ضرورة من ضرورات العصر حتى إذا ما توجهت الدول إلى الاتحاد والتكامل وتوطين الصناعات أن تعرف هل العمالة كافية أم غير كافية؟.. وهل هي مدربة متعلمة كما تحتاج المشروعات المختلفة أم ينقصها التعليم والتدريب وفي أي التخصصات تُعلم وتُدرب؟.. وهل أجور العمال ستكون مجزية أم سيظل العمال يعيشون عند حد الكفاف . إن مثل هذه الدراسة خطوة على الطريق وتفتح الآفاق إلى خطوات أكثر عمقاً وأكثر رصدا للبيانات. بل قد تكون نواة لجهاز مهمته هو إبراز البيانات التفصيلية اللازمة للمشروعات وتخص القوى العاملة والإنتاج والاستهلاك وغير ذلك من معلومات.

أهداف الدراسة :

أهداف الدراسة كثيرة ويمكن تركيزها في الأهداف الآتية :

١- التعرف على أبعاد القوى العاملة ونموها وتطورها وخصائصها في الوطن العربي.

٢- التعرف على القضايا والمشاكل التي تواجه القوى العاملة سواء في نشاطاتها الاقتصادية أو مستوياتها التعليمية أو المهنية في تعطلها وفي استخدامها. وكذلك في توطنها أو في هجرتها.

٣- متطلبات تخطيط القوى العاملة في الوطن العربي. وكذلك متطلبات تخطيط التعليم والتدريب. وأيضاً متطلبات إنشاء المشروعات وفرص العمل. كل ذلك من أجل بناء سياسات التعليم والتدريب وشغل الوظائف بما يتفق احتياجات أسواق العمل في جميع الدول العربية.

٤- اقتراح السياسات التعليمية والتدريبية لامتصاص فائض العمالة. وكذلك سياسات التدريب التحـويلي من أجل سد العجز في تلك العمالة.

٥- اقتراح النشاطات والمشروعات الاقتصادية اللازمة للوصول إلى التكامل بين الدول العربية واختيار الطريق الأمثل لانتقال العمالة بين الدول العربية.

٦- وضع الهياكل التنظيمية لتخطيط القوى العاملة والتعليم والتدريب وإنشاء فرص العمل.

من أجل ذلك سوف نناقش أبعاد السكان والقوى العاملة ومعدلات النمو للسكان والقوى العاملة في الـوطن العربي ثم ننتقل إلى بحث القضايا في النشاطات الاقتصادية المختلفة طبقاً لدليل النشاط الاقتصادي الـدولي. ابتداء من الزراعة حيث يكثر فائض العمالة والأسلوب التقليدي في العمل، مروراً بالصناعات التحويلية التي ازدحمت بالمهن المختلفة والأنشطة المختلفة وأخذت ما بين أساليب تقليدية وميكانيكية وآلية وصناعات كبيرة ومتوسطة وصغيرة. تنوعت فيها الأساليب وتنوعت فيها خصائص القوى العاملة إلى الخـدمات الاجتماعيـة والشخصية التي لا زالت فيها الأعمال اليدوية مستمرة رغم أن هناك من الأنشطة ما أدخل التطور الحـديث إليه من حاسب آلي وأدوات آلية وتطلب عمالاً على درجة من الكفاءة عالية.

كما سوف نناقش قضايا المستويات المهنية وما حدث فيها من تطور في أساليب العمل واختلاف الأجـور وكثافة العمالة أو عدم كثافتها.

ثم نناقش مشاكل الحالة العملية. حيث اختفاء أصحاب الأعمال والمشـتغلين لحسـابهم فـي المجتمعـات الاشتراكية وسيطرة العمالة بأجر قي ذلك النظام وتغير هذه الظاهرة في النظام الرأسمالي.

ثم نناقش قضايا البطالة. حيث تكثر البطالة لأول مرة وتقل البطالة بين العاطلين عن العمل. وكيف يتسنى امتصاص فائض العمالة أو ما يسمى العمالة الزائدة وكيف يتسنى سد العجز في أنواع معينة من العمالة.

ثم نعرض لحجم الاستخدام في الدول العربية ونوزع ذلك الاستخدام حسب النشاطات الاقتصادية أو حسب الأقسام المهنية ونخص استخدام المرأة بنظرة متعمقة وكذلك استخدام الأطفال. ثم ننتقل إلى أهـم موضـوع يمكن أن يناقش قي الدول العربية وهو موضوع الهجرة بين الدول العربية سواء من جانب الهجرة القادمة أو من جانب الهجرة المغادرة. وآليات القيام بذلك سواء فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملـة أو تخطـيط التعلـيم والتدريب أو تخطيط فرص العمل.

إن الموضوع كبير فعلاً ويحتاج إلى أكثر من باحث لكن هذه نواة لابد منها وسوف يتكفل بالمسيرة تلـك الأجهزة التي سوف نقترحها للتخطيط في المستويات السابقة.

طرق استخلاص البيانات:

أمام الدارس البيانات الواردة في كتب منظمة العمل العربية أو البيانات الواردة في كتب الأمانـة العامـة لجامعة الدول العربية الاقتصادية. ثم ما قد يرد في الكتب المختلفة من بيانات مفيدة في البحث والدراسة.

وبناء عليه سوف نقوم بتنظيم تلك الدراسة طبقاً للخطة التالية :

مقدمة : تبين فيها :

أهمية الدراسة

أهداف الدراسة.

طرق استخلاص البيانات

تقسيم الدراسة.

وقد سبق عرض ذلك كله.

الفصل الأول : قضايا السكان في الوطن العربي.

الفصل الثاني : قضايا النشاطات الاقتصادية:

١- الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك.
٢- التعدين والمناجم.
٣- الصناعات التحويلية.
٤- الكهرباء والغاز والمياه.
٥- التشييد والبناء.
٦- تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق.
٧- النقل والتخزين والمواصلات
٨- التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال.
٩- الخدمات الاجتماعية والشخصية.

الفصل الثالث : قضايا المستويات المهنية:

١- أصحاب المهن العلمية والفنية.
٢- المديرون والمشتغلون بالإدارة العليا.
٣- الأعمال الكتابية وما شابهها.
٤- العاملون في تجارة الجملة والتجزئة.
٥- العاملون بالخدمات.
٦- العاملون في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات.
٧- عمال الإنتاج والأعمال المتعلقة بها ومشغلو معدات النقل.

الفصل الرابع: مشاكل الحالة العملية:

١- أصحاب الأعمال.

٢- العاملون لحسابهم.

٣- العاملون بأجر.

٤- العاملون لدى الأسرة بدون أجر.

الفصل الخامس: قضايا البطالة:

١- الداخلون الجدد في سوق العمل.

٢- العاطلون عن العمل.

٣- العمالة الفائضة عن حاجة العمل.

٤- العجز في العمالة.

الفصل السادس: قضايا الاستخدام:

١- حجم الاستخدام.

٢- الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي.

٣- الاستخدام حسب الأقسام المهنية.

٤- استخدام النساء.

٥- استخدام الأطفال.

الفصل السابع: قضايا الهجرة والعمل في الخارج:

١- البلاد العربية المرسلة للعمالة.

٢- البلاد العربية المستقبلة للعمالة

٣- تخطيط القوى العاملة.

٤- تخطيط التعليم والتدريب.

٥- تخطيط فرص العمل.

خاتمة.

الفصل الأول

قضايا السكان في الوطن العربي

الوضع الاقتصادي :

بلغ الناتج المحلي للدول العربية مقوماً بالدولار والأسعار الجارية ٧٢٢,٩ مليار دولار في عام ٢٠٠٣ محققاً معدل نمو قدره ٩,١ % بالمقارنة بحوالي ٦٦٢,٤ مليار دولار في العام السابق ومعدل نمو قدره ١,٠ % وذلك الارتفاع في المعدل راجع إلى ارتفاع أسعار النفط الخام علاوة على زيادة قطاع الصناعة الإستخراجية في الناتج المحلي الإجمالي والنتائج الإيجابية لسياسات وبرامج الإصلاح الاقتصادي والهيكلي التي طبقتها الدول العربية ومنها تعزيز فرص وأساليب مشاركة القطاع الخاص في مجالات التنمية المختلفة [1]. وهناك دول عربية ارتفع فيها معدل النمو ودول انخفض فيها ذلك المعدل. ودول كان معدل النمو فيها سلبياً إذا قورن عام ٢٠٠٣ بالعام السابق عليه. والمعدلات السلبية ظهرت في مصر والعراق. الأولى بسبب انخفاض سعر الجنيه المصري والثاني بسبب الحرب والأوضاع غير المستقرة.

السكان :

بلغ تقدير السكان في الدول العربية نحو ٣٠٠ مليون نسمة وليس كل البلاد متقاربة في عدد سكانها ولكن المحصلة النهائية لمعدل النمو ٢,٤ % خلال الفترة (١٩٨٥ – ١٩٩٥) لكن ذلك المعدل يتفاوت بين دول عربية وأخرى بشكل كبير ويتراوح بين ٣ % و١,٥ % ويرجع الانخفاض في بعض الدول للهجرة الخارجية كما هو الحال في تونس والصومال. أما الارتفاع فيرجع إلى أن بعض الدول العربية تستقبل سكانا جدداً في صورة عمالة ومرافقين لهذه العمالة وانخفاض معدل الوفيات قد يكون سبباً في ارتفاع المعدل بسبب تحسن الخدمات الصحية والمستويات المعيشية [2].

سكان الوطن العربي هم المنبع الأساس للقوى العاملة للوطن العربي. فالمواليد في عام ٢٠٠٠ سيكونون هم معين القوى العاملة في عام ٢٠١٥ وما بعدها. حينما يدخلون سن العمل.

ومعدل زيادة سكان الوطن العربي كبير، إذ بلغ ٣ % سنويا. وذلك عند النظر إلى سكان عام الأساس وهو حوالي ٢٤٩ نسمة في عام ١٩٩٥ زادوا إلى حوالي ٢٨٩ نسمة في عام ٢٠٠٠. وهذه الزيادة قد تكون مشجعة لو أن معظم بلدان الوطن العربي لا تعاني من الفقر. أما لو كانت تعاني من ذلك الغول الكاسر فيجب عليها أن تبطئ في معدل النمو.

ومن الجدول رقم (١ /١) تتبين تقديرات عدد السكان في منتصف السنة في البلدان العربية (١٩٩٥-٢٠٠٠). وقد تراوح عدد السكان في عام ١٩٩٥ بين ٥٧٤ ألف نسمة في جيبوتي وحوالي ٥٨ مليون نسمة في مصر. وظل الوضع على ما هو عليه في عام ٢٠٠٠ إذ تراوح عدد السكان بين ٦٣٣ ألف نسمة في جيبوتي وأكثر من ٦٦ مليون نسمة في مصر.

[1] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون : التقرير الاقتصادي الموحد – سبتمبر أيلول ٢٠٠٤ ص ١٣

[2] المرجع السابق ص ٢٤ .

لكن معدل النمو السنوي المتوسط تراوح بين ٥,٢ % في دولة الإمارات العربية المتحـدة و١,٤ % فـي تونس. ولعل السبب في ذلك يرجع إلى أن الإمارات لا تأخذ بسياسة سكانية تحول دون زيادة المواليد بينمـا تونس تتعامل مع هذه السياسة. وقد صرح وزير الصحة والسكان في مصر في مجلة السياسـة الدوليـة إن معدل الزيادة السكانية انخفض إلى ١,٩ % وذلك بسبب ظهور وسائل حديثة لتنظيم الأسـرة منهـا كبسـولة الإمبلانون التي توضع تحت الجلد. كما نجحت الوزارة في تصنيع حبوب منع الحمل فـي مصـر لضـرب الشركات التي تعمل في ذلك المجال [٣].

والقضية الآن ليست زيادة معدل السكان، فقد فشلت الدول العربية في التحكم في ذلـك النمـو إلا القليـل منها[٤]. وهناك بعض الدول العربية تشجع على زيادة النسل لأسباب دينية أو لقلة عدد السكان بهـا. القضـية الحقيقية هي أن تعمل الدول والأفراد على تحسين خصائص ذلك النسل ولا تتركه تنهش فيه الأميـة أو قلـة التعليم أو نقص التدريب. فإذا تم التمكن من ذلك فلن يكون هناك عالة على الدولة أو معوق لتنميتهـا. إنمـا ستسير برامج التنمية في طريق سليم وتؤتي بثمار يانعة.

إن ترقية خصائص الإنسان في الوطن العربي منوط بكل دولة عربية. وفي نفس الوقت منوط بكل الدول العربية من خلال التكافل والتكامل والتضامن لإزاحة معوقات التنمية كالجهل والأمية والافتقار إلـى التعلـيم والتدريب مما يؤدي إلى تنشئة الأفراد تنشئة جيدة وتعليمهم تعليما راقياً يفيد الإنتاج فينشأ المواطنون متعلمين ومدربين تعليما وتدريباً كاملين بالإضافة إلى صحة جيدة وثقافة مبهرة. وتتعاون الدول فيما بينها لـيس فـي التعليم والتدريب إنما يمتد التعاون إلى سوق العمل حيث تنال سوق العمل في بلد ما يفيض عن حاجة بلد آخر وتحتاج سوقها إليه. ومن خلال موازنة العرض على مستوى الوطن العربي بالطلب عليه تتم معرفة الفائض والعجز. في التخصصات أو المستويات المهنية المختلفة أو المستويات التدريبية المتنوعة. وذلك يتطلب إنشاء ثلاث أجهزة على مستوى الوطن العربي يقوم الجهاز الدول بتخطيط التعليم والتدريب. والثاني بتخطيط القوى العاملة. والثالث بتوزيع القوى العاملة.

وإذا ما تم تنمية مدارك المواطنين العرب فإن مشكلة تنظيم الأسرة سوف تحل تدريجياً، ولن يرتفع معدل في بلد من البلاد.

وإذا ما تم تخطيط القوى العاملة فإن السياسات سوف تعمل على امتصاص فائض القوى العاملة في جميع الأقطار العربية، وسد العجز فيها وذلك عن طريق التعليم والتدريب بعامة والتدريب التحويلي بخاصة.

ومن خلال توزيع القوى العاملة سوف ينشط جهاز توزيع القوى العاملة من خلال شعبة الهجرة والعمـل في الخارج به وترسل الشعبة إلى البلاد العربية الفائض بها إلى البلاد العربية التي تعاني من العجز.

---

[٣] مجلة السكان والصحة الإنجابية العدد الخامس يناير ٢٠٠٤ ص .

[٤] د . إيهاب سلام : الدول بين التخلف والتقدم – كتاب الأهرام الاقتصادي أكتوبر ٢٠٠٢ ص . ٧-٨

الجدول رقم (١ / ١)

تقديرات عدد السكان في منتصف السنة للبلدان العربية

(١٩٩٥ – ٢٠٠٠) بالألف

البلد	١٩٩٥	٢٠٠٠	معدل النمو السنوي المتوسط %
الأردن	٤٢٩١	٥٠٧٥	٣,٤
الإمارات	٢٤١١	٣١٠٧	٥,٢
البحرين	٥٧٧	٦٧٤	٣,١
تونس	٨٩٥٨	٩٦٢١	١,٤
الجزائر	٢٨٤٨٩	٣٢٢٣٣	٢,٥
جيبوتي	٥٧٤	٦٣٣	١,٩
السعودية	١٨٨٠٠	٢٢٢٥٩	٣,٤
السودان	٢٧٠٩٩	٣٠٩٦١	٢,٧
سوريا	١٤١٨٦	١٦٦٤٥	٣,٢
الصومال	٨٤٢٩	٩٤٧٧	٢,٤
العراق	٢٠٥٣٦	٢٤٠٨٤	٣,٢
عمان	٢١٥٣	٢٤٥١	٢,٦
فلسطين	-	٣٢٢٥	٠
قطر	٤٨٩	٥٧٤	٣،٣
الكويت	١٨٠٢	٢١٣٧	٣,٥
لبنان	٣٨٣٥	٤٢٧٨	٢،٢
ليبيا	٤٤٠٥	٥٠٤١	٢,٧
مصر	٥٧٥١٠	٦٦٢٣٠	٢,٩
المغرب	٢٦٣٨٦	٢٩٠٣٣	١,٩
موريتانيا	٢٢٨٤	٢٦٣٩	٢,٩
اليمن	١٥٣٦٩	١٨٣٠١	٣,٦
المجموع	٢٤٨٥٨٣	٢٨٨٦٧٨	٣,٠

المصدر: منظمة العمل العربية : الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية – العدد الخـامس ٢٠٠١.

معدل مشاركة القوى العاملة :

لا يزال هناك في فصل السكان ذلك المعدل الخاص بمشاركة القوى العاملة أو مساهمة القوى العاملة الاقتصادية وهو نسبة السكان النشيطين اقتصادياً إلى السكان أو إلى السكان في سن العمل. وقد بين الجدول رقم (١ / ٢) أن القوى العاملة تقع في الفئة العمرية (١٥ سنة فأكثر) لكن لم يبين السكان الذين نسبة إليهم هذه القوى العاملة. ومن هذا الجدول يتضح أن معدل المشاركة العالي قائم في دولة الصومال والإمارات وقطر وموريتانيا (٧٥ % و ٧١,٩ % و ٧٦,١ % و٧٥ % على التوالي) ومعدل المشاركة المنخفض موجود في بعض البلاد العربية مثل العراق (٤٦ %) وفلسطين (٣١ %) ويختلف الوضع في الذكور عن الإناث. فقد تراوح المعدل في الذكور بين ٩١,٦ % في قطر و٦٨,٢ % في فلسطين. وتراوح في الإناث بين ٦٣,٥ % في الصومال و٧,٧ % في فلسطين.

والسبب في ارتفاع معدل المشاركة في الذكور يرجع إلى وجود فرص عمل كثيرة لهم بالإضافة إلى أن أصحاب الأعمال يفضلون الذكور في العمل على الإناث. وبالعكس فإن انخفاض معدل مشاركة الإناث يرجع إلى شح فرص العمل للإناث كما أن العادات والتقاليد قد تحول دون اشتغال النساء أو استخدامهن في بعض البلاد العربية.

معدل الإعالة :

ولا يزال مرتبطاً بالسكان معدل الإعالة.ومعدل الإعالة هو نسبة السكان إلى السكان ذوي النشاط. وهناك من يجمع الأطفال (٠-١٤) إلى الشيوخ (٦٥+) وينسب المجموع إلى القوى العاملة. وإزاء المتاح من البيانات فإن معدل الإعالة الأول قد يعبر عنه الجدول رقم (١ / ٣) فيكون أعلى معدلات الإعالة في البلدان العربية يقع في فلسطين (٤,٨) أي أن كل فرد يعول حوالي خمسة أفراد. بينما أدنى معدلات الإعالة في قطر حيث يبلغ (١,٨) أي أن كل فرد يعول حوالي فردين.

الجدول رقم (١ / ٢)

معدل مشاركة القوى العاملة (١٥ سنة فأكثر)

حسب الجنس في البلدان العربية في سنة ١٩٩٧

البلد	جملة	ذكور	إناث
الأردن	٤٩,٨	٧٦,٢	٢١,٩
الإمارات	٧١,٩	٨٩,٤	٣١,٢
البحرين	٦٤,٨	٨٧,٠	٣١,٠
تونس	٦٧,٤	٧٩,٤	٣٥,٠
الجزائر	٥٧,٧	٧٦,١	٢٤,٣
جيبوتي	-	-	-
السعودية	٥٥,٨	٨٢,١	١٧,٧
السودان	٥٩,١	٨٥,٧	٣٢,٧
سوريا	٥٢,٣	٧٨,١	٢٦,١
الصومال	٧٥,٠	٨٧,١	٦٣,٥
العراق	٤٦,٠	٧٤,٧	١٦,٦
عمان	٥١,٣	٧٩,٤	١٦,٠
فلسطين	٣٩,٠	٦٨,٢	٧,٧
قطر	٧٦,١	٩١,٦	٣٥,٨
الكويت	٥٩,٨	٧٨,٨	٣٩,٠
لبنان	٥٠,٥	٧٦,٠	٢٧,٢
ليبيا	٥٢,٣	٧٨,٢	٢٢,٩
مصر	٤٧,٩	٧٣,٤	٢١,٦
المغرب	٥٩,٥	٧٩,٣	٤٠,٠
موريتانيا	٧٥,١	٨٦,٥	٦٤,١
اليمن	٥٥,٥	٨٢,٢	٢٩,٢

المصدر : المصدر السابق.

ويرجع ارتفاع معدل الإعالة في بعض البلاد إلى عدم توظيف المرأة، في الغالب فلا تدخل المرأة في بند القوى العاملة إنما تقع تحت باب المعولين. كما أن المعدل قد يتضخم بسبب اعتبار المحالين إلى المعاش من ضمن المعالين مع أنهم يعولون أنفسهم على الأقل وقد يعولون آخرين معهم.

ومن الجدول رقم (١ / ٣) يتضح أن أكبر عدد من السكان ذوي النشاط الاقتصادي يقع في مصر (حوالي ٢٤ مليون فرد). بينما أقل عدد من هؤلاء السكان يقع في البحرين (٢٦٦ ألف فرد). وهكذا الوضع بالنسبة للسكان حيث يكون أكبر عدد ٦٣ مليون نسمة و٥٢٢ ألف في قطر.

السكان غير النشيطين :

السكان غير النشيطين هم السكان الذين لا يعملون كالطلاب وربات البيوت والعاجزين عن العمل والمحالين إلى المعاش والزاهدين في العمل. ويدخل الأطفال والصبية في الاعتبار إذا نظرنا إلى السكان من الفئة العمرية صفر +. ويستبعدون إذا أخذ في الاعتبار السكان في سن العمل. وهو عادة ما يكون ١٥ سنة فأكثر.

لكن الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلدان العربية الصادر من منظمة العمل العربية قد وضع نسبة السكان غير النشيطين للفئة العمرية (٢٥ – ٥٤) دون أن يفسر الفئة العمرية التي يوجد عليها السكان في عام ١٩٩٥ ولعلها نفس الفئة. ويعرف الكتاب السكان ذوي النشاط الاقتصادي بأنهم كل الأشخاص من الجنسين الذين يمثلون عرضاً للعمل من إنتاج السلع والخدمات الاقتصادية كما يعرف في نظم الحسابات القومية والميزانيات للأمم المتحدة خلال فترة إسناد زمنية معينة [5]. وتعد النسبة الواردة في الجدول رقم (١ / ٤) من قبيل معدل الإعالة المنقح أو هي نسبة السكان غير النشيطين في سن معينة إلى السكان في نفس السن في سن العمل. وقد تراوحت في مجموعها بين ٤١,٧ % في العراق وبين ١٤,٤ % في قطر. وتراوحت في الذكور بين ٩,٥ % في مصر و١,١ % في العراق. وفي الإناث بين ٧٨,٦ % في عمان و ٢٨,٦ % في موريتانيا. ولا يجوز القول بأنها نسبة إعالة للذكور والإناث كل على حدة لأن لا معنى لذلك. ذلك لأن الذكر أو الأنثى قد يعول ذكوراً وإناثاً ولا يقتصر على جنسه فقط. ولكن إذا تم أخذ النسبة بمعنى آخر فذلك يكشف نسبة الذين لا يعملون إلى الذين يعملون أو اللاتي لا يعملن إلى اللاتي يعملن في هذه الحالة يتضح أن النسبة عالية في النساء مقارنة بالنسبة في الرجال. وتكون المشكلة حينئذ كيف يمكن تقليص عدد اللاتي لا يشتغلن أي غير المشتغلات إلى عدد المشتغلات.

مواجهة القضايا :

ثلاث مجالات رئيسية عبر عنها الفقهاء الاقتصاديون في سبيل النهوض بالتنمية الاقتصادية، ويمكن أن يستفيد الوطن العربي منها لدفع التنمية به، وهي المعرفة والحرية وتمكين المرأة. غير أن الصراع في الأراضي الفلسطينية المحتلة والحرب في العراق كانا بمثابة أزمتين إقليميتين أدتا إلى نكسات في سبيل هذه التنمية.

[5] منظمة العمل العربية المرجع السابق ص ٩ .

ويشير تقرير التنمية الإنسانية العربي الثاني إلى ضرورة تحويل الدول العربية طاقاتها نحو مستقبل أكثـر سلاماً ورخاء، وتتبنى مجتمعات تنعم بمزيد من الديمقراطية والعدالة [٦].

وفي تقرير نشره المكتب الإقليمي للدول العربية التابع لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ناشد القادة العـرب لبناء مجتمعات حرة قوية تقوم على المعرفة التي من شأنها التصدي بشـكل سـلمي للتهديـدات والإهانـات الخارجية. وأكد التقرير ضرورة المعرفة وممارسة الحريات وتفعيل دور المرأة بالمنطقة. ويشير التقرير إلى أن افتقار العالم العربي إلى المعرفة هو العائق الرئيس أمام التنمية البشرية والاقتصادية. ومن ثم العقبة أمـام الرخاء والاستقرار [٧]. والمقصود بالمعرفة هو التعليم والتدريب والثقافة. فلا زالت المكاسب الهامة من التوسع النوعي في قطاع التعليم والتدريب منخفضة ومتواضعة. وذلك بالنظر إلى ما تتطلبه التنمية مـن صـناعات ذات تقنية متقدمة. هناك لا يزال بعض الأفراد متسربين من التعليم. وجودة التعليم ذاتها ليست كمـا يجـب. وكذلك الحال بالنسبة للتدريب.

ومعدلات الالتحاق بالتعليم العالي في انخفاض. لذلك قام البرنامج المذكور إلى مساعدة سـت دول مـن الدول العربية على الإعداد والمشاركة في الاتجاهات الدولية لدراسة الرياضيات والعلوم. ويترتب على عـدم بث المعرفة في صفوف السكان أن يتم إهدار خطير للمقومات والمواهب البشرية غير المستغلة. مما يترتـب عليه قصور في العلاقات بين المنطقة العربية وبقية العالم. كما يترتب عليه ضعف الحصول على المعلومات وضعف إمكانية الاتصال بالأنترنت. وضعف صعوبات قراءة الصحف والمجلات. وضعف معدل نشر الكتب في العالم العربي وذلك بالمقارنة بدول العالم غير العربي.

---

[٦] المكتب الإقليمي للدول العربية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي : وجهات نظر حول تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٣ ص . ٩

[٧] المرجع السابق ص ١٢

الجدول رقم (١ / ٣)

السكان والسكان ذوو النشاط الاقتصادي (١٤ سنة فاكثر) لسنة ١٩٩٦

بالألف

البلد	السكان ذوو النشاط الاقتصادي	مجموع السكان	معدل الإعالة
الأردن	١١٩٥	٤٩٠٠	٤,١
الإمارات	٦٧٨	٢٥٥١	٣,٨
البحرين	٢٦٦	٥٩٨	٢,٤
تونس	٣٠١٨	٩٠٨١	٣,٠
الجزائر	١١١٠١	٢٨٧١٩	٢,٦
جيبوتي	٠	٥٨٥	-
السعودية	٧٧٩٣	١٨٨٢٩	٢,٤
السودان	١١٢٩٧	٢٧١٦٠	٢,٤
سوريا	٦٤٢٣	١٤٥٧١	٢,٣
الصومال	٤٠٣٠	٨٤٦٧	٢,١
العراق	٨٧٦٥	٢٠٦٠٨	٢,٤
عمان	١٠١٧	٢٢٣٠	٢,٢
فلسطين	٦٣٥	٣٠٥٧	٤,٨
قطر	٢٨٥	٥٢٢	١,٨
الكويت	٦٤٨	١٦٨٦	٢,٦
لبنان	١٠٤٦	٣٠٨٣	٢,٩
ليبيا	٢٠٧١	٥٠٨٦	٢,٥
مصر	٢٣٩٧١	٦٣٤٩٧	٢,٦
المغرب	٩٠٨٨	٢٦٤١٧	٢,٩
موريتانيا	١٠٥٩	٢٣٩٤	٢,٣
اليمن	٧٤٥٩	١٥٦٧٤	٢,١

المصدر : المصدر السابق.

الجدول رقم (١ / ٤)

نسبة السكان غير النشيطين للفئة العمرية(٢٥ – ٥٤) سنة في البلدان العربية لسنة ١٩٩٥

البلد	المجموع %	الذكور %	الإناث %
الأردن	٣٧,٧	٤,١	٧٣,٨
الإمارات	١٦,٨	١,٢	٦٠,٢
البحرين	٢٢,٩	١,٣	٨٠,٩
تونس	٣٢,٨	٣,٤	٦٢,٣
الجزائر	٣٧,١	٤,٢	٧٠,٨
جيبوتي	-	-	-
السعودية	٢٨,٩	٣,١	٧٦,٧
السودان	٣٣,١	٢,٨	٦٣,٦
سوريا	٣٦,٩	٣,٨	٧٠,٨
الصومال	١٦,٧	٣,٥	٢٩,٥
العراق	٤١,٧	٦,٣	٧٨,٤
عمان	٣٣,٦	٢,٩	٧٨,٦
فلسطين	٢٢,٩	١,٣	٦٠,٩
قطر	١٤,٤	١,١	٥٣,٥
الكويت	٢٥,٦	٣,٣	٥٠,٦
لبنان	٣٩,٧	٥,٠	٦٩,٧
ليبيا	٣٦,٨	٤,٤	٧٤,٦
مصر	٤٠,٤	٩,٥	٧٣,٢
المغرب	٣٠,٢	٣,٧	٥٦,٢
موريتانيا	١٦,١	٣,١	٢٨,٦
اليمن	٣٥,٥	٢,٨	٦٦,٧

المصدر : المصدر السابق.

كما يؤدي إلى الافتقار إلى حرية البحث المعرفي مما يخلق سجناً للعقل. ويدعو التقرير إلى فتح مغاليق هذا السجن [8].

أما مسألة الحرية التي يدعو إليها التقرير فذلك متوقف على حكام الدول المختلفة الذين بأيديهم مقاليد الأمور وهو أن يعملوا على إطلاق الحريات بدلاً من تقييدها. ذلك الإطلاق يجنب البلاد الأزمات وعدم التعرض للمخاطر ودرء الأضرار. وذلك يدخل في باب تنمية المجتمعات ولا تكفي فيه أموال إضافية ولا سياسات اقتصادية واجتماعية أفضل لضمان التنمية الاجتماعية إنما يجب أيضاً أن يتوفر مناخ مناسب لها، بأن تكون هناك مؤسسات ديمقراطية قوية تمكن المواطنين من مشاركة حرة في اتخاذ القرارات [9].

ويمكن ملاحظة الآتي على مسيرة الديمقراطية في الوطن العربي :

١- أن الحزب الحاكم قد يستغل سلطته الحاضرة من أجل البقاء في السلطة رغم أن العمليات الانتخابية تجري على قدم وساق ولا يلجأ إلى التزوير إنما إلى الضغط على الجماهير.

٢- هزيمة الحزب الحاكم – وهي حالة نادرة – في الانتخابات تبدو مؤشراً إيجابياً على سلامتها. لكن ليس معنى ذلك أن دوام الحزب الحاكم في السلطة يعني بالضرورة أنه وجود قهري.

٣- تغير الحكومة هو البرهان على وجود قدر من المرونة والنضج السياسي [10].

٤- هناك دول عربية ليس فيها أحزاب ولا حكم ديمقراطي. وليس للسكان المواطنين فيها أي حقوق سياسية.

أما ما يخص تمكين المرأة فذلك مكانه عند دراسة استخدام النساء كما سيأتي فيما بعد.

---

[8] المرجع السابق . ص ١٤

[9] الأسكوا : أياد مرئية تحمل المسؤولية من أجل التنمية الاجتماعية ، بيروت ، ص ٤٦

[10] المرجع السابق ص ٤٨ .

الفصل الثاني

قضايا الأنشطة الاقتصادية

النشاط الاقتصادي هو نشاط المنشأة بغض النظر عن نشاط العاملين بها. فقد يكون نشاط المنشأة صناعياً غير أن هناك من العاملين بها المهندسون والأطباء والمحاسبون وعمال الزراعة وعمال الخدمات وعمال الإنتاج.

يقوم النشاط الاقتصادي على تقسيم يصل إلى تسع أقسام رئيسية. وهذه الأقسام هي الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك – التعدين والمناجم – الصناعات التحويلية – التشييد والبناء – الكهرباء والغاز والمياه – تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق – النقل والتخزين والمواصلات – التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال – الخدمات الاجتماعية والشخصية.

وتختلف قضايا العاملين في كل نشاط من هذه الأنشطة عن النشاط الآخر. ولذلك يتم تناول كل نشاط على حدة.

وإذا نظر الباحث إلى الجدول رقم (٢ / ١) لتبين أن العاملين في النشاط الاقتصادي قد بلغ ذروته في مصر حيث فاق ١٨ مليون عامل تقريباً. وجاءت جيبوتي في المؤخرة ١٦٦ ألف عامل.

أما الذكور فقد تراوح عددهم بين ما يقرب من ١٤ مليون في مصر و ١٧٧ ألف في البحرين (مع ملاحظة أن هناك دولاً لم تذكر عدد العاملين بها من الذكور).وتراوح عدد الإناث المذكور أمام بعض الدول بين ما يقرب من ٤ مليون و ٧ آلاف أنثى عاملة في مصر و ٣٥ ألف في البحرين.

ونذكر فيما يلي أبرز نسبة في النشاط الاقتصادي لكل دولة عربية [١١] :

الأردن تبرز الخدمات الاجتماعية والشخصية بنسبة : ٣٣,٣ % للذكور – ٦٦,٢ % للإناث – و ٣٧,٦ % للمجموع عام ١٩٩٩.

الإمارات العربية نفس البروز في الخدمات بنسب ٢٤,٧ % و ٧٠,٤ % و ٣٠,٠ % على التوالي في عام ١٩٩٥.

ولا تختلف البحرين عن ذلك الوضع فتبرز أيضاً الخدمات بنسب ٣٢,٤ % و ٦٧,٤ % و ٣٨,٢ % عام ١٩٩١.

وكذلك الوضع في الجمهورية التونسية (٣٣,٥ %) للمجموع عام ١٩٩٧.

وفي الجزائر لم يظهر التعدين والمحاجر والكهرباء والغاز والنقل والتخزين والمواصلات. كما لم تبين الإحصاءات الذكور والإناث. وبرز التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال لتستحوذ على أعلى نسبة ٢٨ % وجاء بعده الزراعة بنسبة ٢٧,٧ % في عام ١٩٩٢.

---

[١١] حتى لا يمل القارئ من التكرار فسوف نورد النشاط الاقتصادي ونسب الذكور والإناث والمجموع ، وسوف تنسب نسبة الذكور إلى مجموع القوى العاملة الذكور ، ونسبة الإناث إلى مجموع القوى العاملة الإناث ، ونسبة المجموع إلى مجموع القوى العاملة في البلاد محل الذكر .

لم يختلف الوضع في جيبوتي ولكن ظهرت أعداد كل نشاط. والغريب أن تكون النسبة البارزة (٣٨,٧ %) في الأنشطة غير الواضحة في عام ١٩٩٥.

وكذلك الوضع في السعودية لكن برز نشاط الخدمات الاجتماعية والشخصية مستحوذاً على أعلى نسبة ٣٢,٣ % في عام ١٩٩٤.

أما في السودان فالزراعة استحوذت على النسبة الأعلى في كل الأنشطة الاقتصادية (٥٢,٦ % و ٧٨,٣ % و ٥٩,٧ %) على التوالي في عام ١٩٩٣.

وكذلك الحال في سوريا فقد برزت الزراعة واستحوذت على (٢١ % و ٣٨ % و ٢٥ % على التوالي) عام ١٩٩٨.

أما في جمهورية الصومال الديمقراطية فلا يظهر إلا ثلاث بيانات في الزراعة والصناعات التحويلية والخدمات. وتستحوذ الزراعة على ٧٦ % من مجموع القوى العاملة في عام ١٩٩٨.

ولا يظهر إلا مجموع كل نشاط في جمهورية العراق في عام ١٩٩٣ وتحصل الخدمات على النسبة الكبرى (٣٦,٢ %) من مجموع أقسام النشاط الاقتصادي.

وفي سلطنة عمان تأخذ الخدمات الاجتماعية والشخصية النسبة الكبرى من أقسام النشاط (٥٦,٧ % من مجموع القوى العاملة في عام ١٩٦٦. وتتوزع على الذكور (٥٧,٨ % من مجموع الذكور والإناث ٤٣,٥ % من مجموع الإناث).

وفي فلسطين لا يظهر التعدين والمحاجر ولا الكهرباء والغاز والمياه ولا التمويل وما إليه ولا حتى الأنشطة غير الواضحة، وتستحوذ الخدمات الاجتماعية والشخصية على النسبة الكبرى (٢٣,٨ % للذكور، ٤٦,١ % للإناث، و ٢٩,٩ % للمجموع عام ١٩٩٩).

وفي دولة قطر نفس النمط (٣٦,٤ % و ٨٩,٥ % و ٤٣,٨ % عام ١٩٩٧).

وفي الكويت يبدو المجموع فقط فلا تفصيل بسبب الجنس وتتركز القوى العاملة في الخدمات بنسبة ٤٩,١ % في عام ١٩٩٩.

وفي الجمهورية اللبنانية تستولي الخدمات أيضاً على أبرز النسب (١٩ % و ٥١,٥ % و٢٦ % في عام ١٩٩٧).

والوضع لا يختلف في الجمهورية الليبية (٣٥,٩ %) عام ١٩٩٦.

وفي جمهورية مصر العربية يظهر النشاط الاقتصادي من جديد وهو الزراعة ليحصل على النسبة الأعلى (٢٧,١ % و ٢٨,٣ % و ٢٧,٤ % عام ١٩٩٨).

لكن تعود الخدمات الاجتماعية من جديد للبروز في المغرب (٢٠ % و ٢٩,٢ % و ٢٢,٢ % في عام ١٩٩٦). ثم تظهر الزراعة مرة أخرى في موريتانيا لتستحوذ على النسب الكبرى (٤٢,٣ % و ٣١,٧ % و ٣٩,٢ % عام ١٩٩٨).

وأخيراً في اليمن وفيها تسود الزراعة نسبياً (٥٤,٤ %) من مجموع أقسـام النشـاط الاقتصـادي عـام ١٩٩٨[١٢].

وتبدو الأغلبية من الدول العربية تبرز فيها نسبة الخدمات الاجتماعية والشخصية (١١ دولة) والزراعـة تليها (٦ دول).

وبعد ذلك يتم تناول قضايا النشاطات الاقتصادية المختلفة إذا كان بها قضايا تخص القوى العاملة المشتغلة بها.

[١٢] منظمة العمل العربية ، المرجع السابق ، ص ١٩-٢٤ .

الجدول رقم (٢ / ١)
تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصاديا
في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٨٠٦	٢١٧	١٠٢٣
الإمارات ١٩٨٥	٦١٨	٦٦	٦٨٤
البحرين ١٩٩١	١٧٧	٣٥	٢١٢
تونس ١٩٩٤	١٧٨٦	٥٣٥	٢٣٢١
الجزائر ١٩٩٢	٤٠١٨	٣٦٢	٤٣٨٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	١٦٦
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٦٨٧٠
السودان١٩٩٣	٤٤٦٢	١٦٩١	٦١٥٣
سوريا ١٩٩٨	٣٦٠٣	٨٢٤	٤٤٢٧
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٢٦٤٨
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٣٠٥
فلسطين ١٩٩٩	٠	٠	٦٣٥
قطر ١٩٩٧	٢٤٢	٣٨	٢٨٠
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	١٢٤٨
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	١٣٦٢
ليبيا ١٩٩٢	٧٧٨	١٢٢	٩٠٠
مصر ١٩٩٨	١٣٨٩٠	٣٧٤١	١٧٦٣١
المغرب ١٩٩٤	٦٥٨٠	١٧٥٢	٨٣٣٢
موريتانيا ١٩٨٨	٤٠٢	١٥٩	٥٦١
اليمن ١٩٩٨	٣٢٩٩	٨٥٤	٤١٥٣

ملحوظة : مجموع السكان النشيطين في كل بلد هو مجموع ما ذكر في الجداول اللاحقة بالإضـافة إلـى الأشخاص الباحثين عن عمل

أولا: الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك

تعمل شريحة كبيرة من السكان في القطاع الزراعي في الدول العربية. وهو يساهم فـي تحقيـق الأمـن الغذائي بجانب أنه يوفر المواد الأولية لبعض المصانع الغذائية. بلغ الناتج الزراعي بالأسعار الجاريـة ٦٦,٢ مليار دولار في عام ٢٠٠٣بزيادة قدرها نحو ٦,٣ % مقارنة بالعام الماضي. وتختلف الدول العربية في شأن القطاع الزراعي فهناك دول ذات موارد زراعية جيدة. ودول أخرى ذات موارد زراعية غير جيدة. وقد زاد الناتج الزراعي في بعض الدول مثل المغرب نتيجة ظروف مناخية مواتية وموسم للأمطـار جيـد وإدخـال التقنية الزراعية الحديثة بالإضافة إلى استصلاح مساحات واسعة مـن الأراضـي الزراعيـة مـع تشـجيع التصدير[١٣].

من البديهي أن هناك دولاً عربية لديها من الأموال ما يكفي لزراعة الأراضي واستصلاحها لكن ليس لديها الأرض القابلة للزراعة. وهناك دول عربية أخرى لديها الأرض الصالحة للزراعة أو الصالحة للاستصـلاح الزراعي لكن ليس لديها الأموال الكافية لحفر الآبار أو تمديد المياه إلى هذه الأراضي وتشغيل العمال الـذين يزرعون الأرض أو يستصلحونها. وكذلك الصرف والتمويل لشراء التقاوي والمعدات وغيرهما. ومن خلال مقابلة الدول من النوع الأول مع الدول من النوع الثاني فيمكن أن تدور عمليات الزراعة في الوطن العربـي ولا يحتاج الأمر إلى عنصر أجنبي للإدارة أو التشغيل أو التمويل.

إن المشاكل التي تواجه العمالة الزراعية في الوطن العربي كثيرة. تبدأ بانتشـار الأميـة بـين صـفوف العاملين بالزراعة، بالإضافة إلى قلة المهارات لدى هؤلاء العمال إذ أن حرفة الزراعة لا تحتاج إلى مهارات متقدمة حتى يتم إنجازها خاصة في شقها اليدوي ولو أنها في شقها المتقدم فهي تحتاج إلـى تقنيـة وتعلـيم وتدريب لكن ذلك لم يصل بعد إلى الزراعة عموماً في الدول العربية إلا في الزراعات الحديثة.

وهناك من الدول العربية ما يفتقر إلى الأرض الزراعية لذلك تندر لديها العمالة الزراعية. وتكون الأعداد القليلة التي تظهر في إحصاءات هذه الدول ترجع إلى العمالة التي تعمل في الحدائق أو بسـاتين البيـوت أو الأشجار التي تصطف في شوارع المدن لتظللها من الهجير ، وهناك من الدول العربية ما تزيد لديها الأرض الزراعية ولا تجد من يزرعها أو لا تجد الماء الذي يرويها مثل السودان والعراق.

والدول العربية التي يزيد عدد العاملين فيها عن مليون عامل زراعي وهي مصر (حوالي ٥ مليـون عامـل) والسودان (أكثر من ٣,٦ مليون) وسوريا والعراق (أكثر من مليون لكل منهما). الصومال (أكثر مـن ٢ مليـون واليمن (أكثر من ٢ مليون). ولو أن هذا العدد ينتمي إلى سنوات مختلفة لكن يبين مدى ارتفـاع أعـداد العمالـة الزراعية والتي تبلغ ٥٠ % من القوى العاملة بهذه الدول، بعكس الدول المتقدمة التي تعمل بالأسلوب الميكانيكي والآلي وتبلغ نسبة العمالة الزراعية بها ١٤ % من مجموع القوى العاملة بل أقل من ذلك في بعض الأحيان.

---

[١٣] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية المرجع السابق ص ٣٦ .

أما بقية الدول العربية فتبدو العمالة الزراعية بها لا تمثل نسبة كبيرة وتتراوح أعداد العمالة بها بين أقل من الآلاف العشرة وأكثر من نصف مليون مثلما هو الحال في تونس (أنظر الجدول رقم (٢ / ٢).

والقطاع الزراعي يقع في الريف، وهو الموطن الأصلي للقطاع الزراعي، ويتعرض الريف إلى هجرة داخلية طاردة بصفة مستمرة مما أدى إلى انخفاض نسبة السكان الريفيين به، والتي بلغت في الدول العربية إلى ١٣٦,٣ مليون نسمة أي نحو ٤٦,٢ % من عدد السكان بالمقارنة بحوالي ٤٩,٢ % وذلك في عام ١٩٩٥، وعادة ما تكون هذه الهجرة طلباً للرزق واقتناص فرص العمل في المدينة. ولسنا مع القول إن ذلك يلحق ضرراً بالأراضي الزراعية، لأن تلك الأراضي تعاني من فائض في العمالة، وتلك الهجرة المستمرة للقوى العاملة تخفف كثيراً من الفائض المتراكم على الأرض الزراعية من القوى العاملة، ولو أنه من جهة أخرى يزيد الضغط على المرافق العامة والخدمات في المدن إلى جانب سوق العمل بها وقد يؤدي إلى زيادة البطالة وانتشار الأعمال الهامشية غير المنتجة [١٤]. لذلك نقترح إنشاء المصانع المعتمدة على الإنتاج الزراعي في المساحات غير الزراعية في الريف كالصحاري القريبة حتى يمكن امتصاص الفائض في الأرض الزراعية وتشغيله في هذه المصانع. وبذلك نوفر فرص عمل للعمالة الريفية الزائدة عن الحاجة وتكون أماكن عملها قريبة من منازلها. وذلك نتيجة أن هذه البلاد صحراوية أو ذات أراض زراعية قليلة مثل السعودية (٣٨ ألف).

[١٤] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٣ .

الجدول رقم (٢ / ٢)

تقديرات عدد السكان ذوي النشاط الاقتصادي
(الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك)

في البلدان العربية بالألف

البلد	ذكور	إناث	جملة
الأردن ١٩٩٩	٥٦	٧	٦٣
الإمارات١٩٩٥	١٠٥	٠	١٠٥
البحرين ١٩٩١	٥٠	١	٥١
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٥٥١
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	١٠٢
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٢
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٣٨
السودان ١٩٩٣	٢٣٤٣	١٣٢٩	٣٦٧٢
سوريا ١٩٩٨	٧٢٩	٣٧٨	١١٠٧
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٢٠١٢
العراق ١٩٩٣	٠	٠	١٠٢٥
عمان ١٩٩٦	١٧	١	١٨
فلسطين ١٩٩٩	٥٢	٢٧	٧٩
قطر ١٩٩٧	١٠	٠	١٠
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٢٤
لبنان ١٩٩٧	٩٨	١٤	١١٢
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٢٢٠
مصر ١٩٩٨	٣٧٦٣	١٠٥٨	٤٨٢٣
المغرب ١٩٩٨	١٦١	٤٥	٢٠٦
موريتانيا ١٩٨٨	١٧٨	٥٢	٢٣٠
اليمن ١٩٩٨	٠	٠	٢٢٦٤٠

المصدر السابق.

وتعاني البلاد الزراعية من فائض العمالة الزراعية بمعنى أن هناك مشتغلين علـى الأرض الزراعيـة لا حاجة للأرض لهم، وقد لا يكونون من المشتغلين فعلاً لكنهم ينتظرون أن يجـدوا عمـلاً لهـم فـي الأرض الزراعية خاصة في موسم الذروة. وهم لا يتمكنون من العمل في الصناعات الأخرى كالصناعات التحويليـة أو التشييد والبناء وذلك لأنهم لا يتقنون أي مهنة غير مهنة الزراعة، لذلك يعانون مـن البطالـة أو البطالـة المقنعة التي تؤدي إلى انخفاض أجورهم وذلك ينعكس على أسرهم خاصة أطفالهم الذين يعانون مـن سـوء التغذية. " إن الأطفال الصغار الذين يقدم لهم كل ما في البيت من غذاء لا يحصلون في الغالب علـى تغذيـة ملائمة، وكثيرون منهم يعانون من الطفيليات ومن صحة هشة. ومن الجائز في حالات معينة أن يحدث نقص غذائي تام في بلد ما أو منطقة ما ولكن ما يحدث في أغلب الأحيان إنما هو ندرة المـال لشـراء الغـذاء "[١٥].وتحويل الزراعة من مشروعات مكثفة للعمالة إلى مشروعات مكثفة لرأس المال سوف يغير من طبيعتها ومن طبيعة العمالة بها، فسوف يترتب على المشروعات الجديدة أن يستبعد الفائض في العمالة. وإما تستوعب الفائض مشروعات غير زراعية أو يحيا حياة البطالة إلى أن يجد عملاً. وهذا العمل الجديد سوف يكون رديئاً غير مجز لأن العامل الزراعي لا يملك مهارات معينة تساعده على شق طريقه في المشروعات الأخرى غير الزراعية. ولو ارتقى قليلاً فإن ليس أمامه سوى أن يكون عاملاً في الخدمات أو في صفوف العمالـة غيـر المهرة كالعتالين والعمال العاديين.

والمشروعات المكثفة لرأس المال يؤخذ بها من أجل زيادة الإنتاج الغذائي في العالم العربي وبذلك يمكـن أن يتم خصم قرابة ٨٠٠ مليون نسمة في العالم يعانون من سوء التغذية [١٦]. وقرابة أقل من ٣٠٠ مليـون عربي لن يعانوا من الجوع. ويلاحظ أن الذين يعانون من سوء التغذية يوجد أغلبهم في آسيا ومنطقة المحيط الهادي. وقد تمكنت نصف مجموع البلدان الواقعة في تلك المناطق من التغلب على سوء التغذية خلال العقدين الأخيرين.

وقد اختلفت المدارس في مواجهة هذه المشكلة الغذائية، فهناك المتفائلون الواثقون من إمكانـات الزراعـة ذلك نتيجة استخدام تقنيات أجود وأكثر تطوراً واستصلاح مزيد من الأراضي. وهناك المتشائمون الذين يرون أن الطلب على الغذاء سيتجاوز العرض وذلك لتدني أوعية الأراضي. ويطالب هؤلاء المتشائمون بالحد مـن الطلب أي من المستهلكين.

وهناك من يرى أن الخلاص سوف يأتي من البلاد الصناعية وذلك لأن الإنتاج الزراعي في هـذه الـبلاد يفوق حاجة سكانها.

وهناك من ينادي المزارعين في الدول النامية بالاستخدام المكثف للأسمدة والمبيدات الزراعية والري فـي أفضل الأراضي بدلاً من الأراضي الحدية. واللجوء إلى الأغذية المكيفة وراثياً (جينياً).

---

[١٥] الاسكوا : أياد تحمل المسئولية من أجل التنمية الاجتماعية ص ١٥٣ .

[١٦] المرجع السابق ص ١٥٣ .

وأخيراً هناك أنصار التكثيف المستدام وهم يدافعون عن إنتاج الزراعة الخضراء مع الاحتفاظ بالبيئـة لأن الزيادة في الأراضي غير المخصبة ممكنة [١٧].

والملاحظة الأخيرة هي أن الفقر والصحة العليلة اللذين يعاني منهما عدد كبير من العمالة الريفية في العالم يدفع إلى التفكير بأن الزراعة الحديثة غالباً ما تنهك رأس المال البشري. ولو أن الزراعة الحديثـة نجحـت نجاحاً باهراً. وهي لا تأخذ في حسبانها الانتهاكات التي لحقت الثروات الطبيعيـة والاجتماعيـة والبشـرية. وبمراجعة أسماء الدول التي تأخذ بما يسمى الزراعة المستدامة لم نجد دولة عربية واحدة منها.

[١٧] المرجع السابق ص ١٥٤-١٥٥ .

ثانياً: التعدين والمحاجر

عادة ما تسمى المناجم والمحاجر ويضاف إليها النفط لكن إحصاءات العمل في الدول العربية سمتها التعدين والمحاجر فهل استبعدت النفط من عدد العاملين بهذا القسم. لم يرد ما يشير إلى ذلك.

يبدو من الجدول رقم (٢ / ٣) أن عدد العاملين في التعدين والمحاجر قليل بالنظر إلى عدد العاملين في الصناعات الأخرى في معظم البلاد. ويرجع السبب في ذلك ليس إلى أن منشآت التعدين والمحاجر قليلة، إنما لأن عمليات استخراج المعادن والمحاجر لا تعتمد على أساليب مكثفة للعمالة إنما أساليب مكثفة لرأس المال. وعلى رأس هذه الأساليب الأسلوب المتبع في استخراج النفط (البترول).

ويظهر من الجدول المذكور أن مصر بها ٦٩ ألف عامل وهي تعد في مقدمة الدول العربية التي لديها عمالة في قطاع التعدين والمحاجر. تليها العراق (٤٧ ألف عامل) ثم المغرب (٤٣ ألف عامل). وتبدو العمالة النسائية في ذلك القطاع قليلة نسبياً. وهناك بلاد لا تعمل بها هذه العمالة.

ومشاكل العمالة في ذلك القطاع لا تبدو مستعصية مثل القطاع الزراعي، فنشاط التعدين والمحاجر يجمع بين مستويات للعاملين عالية التعليم ومستويات منخفضة التعليم والتدريب. مثل مجال النفط. إنما قد تكون المشاكل الرئيسة تكمن في تنمية حجم الإنتاج. أو تمويل العمليات التي تؤثر على عمليات الاستخراج والتنقيب والتسويق. وتلك أمور اقتصادية لا صلة لها بالدراسة.

لكن تبدو المشاكل في مجال التعدين والمحاجر في أمور لا تتعلق بتعبئة العمالة إنما في تشغيلها. ونظراً لأن بيئة العمل خطرة، لذلك فإن تأمينها ضرورة من ضرورات العمل. ومن أمثلة ذلك التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية. وتامين بيئة العمل بما يكفل الوقاية من المخاطر الفيزيائية مثل الإضاءة والإشعاعات الضارة والخطرة وتغييرات الضغط الجوي والكهرباء الإستاتيكية والديناميكية ومخاطر الانفجارات كما تلتزم المنشأة بيئة العمل للوقاية من المخاطر الميكانيكية مثل كل خطر ينشأ من الآلات في أدوات العمل من أجهزة وآلات وأدوات رفع وجر ووسائل الإنتقال والحركة. وكل خطر ينشأ من أعمال التشييد والبناء والحفر ومخاطر الانهيار والسقوط. وذلك كما جاء في قوانين العمل من أوامر ونواهي. ومثل هذه الأنواع من الوقاية مطلوبة في كافة الصناعات لكنها تبدو مطلوبة وبعمق في مجال المناجم والمحاجر وذلك لتعرض العمال بهذا القطاع لها سواء على سطح الأرض أو في عمق الأرض.

وتلتزم المنشآت العاملة في ذلك المجال بوقاية العمالة من خطر الإصابة بالبكتيريا والفيروسات والفطريات والطفيليات. وكذلك الوقاية من المخاطر الكيميائية الناتجة من التعامل مع المواد الكيميائية. وهناك مخاطر الحريق. وكلها واجبات على المنشآت للعمال حتى لا يواجهوا الأخطار والمخاطر. وقد وردت مثلاً الوقاية من هذه المخاطر في الباب الثالث من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٠.

الجدول رقم (٢ / ٣)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في التعدين والمحاجر في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٤	١	١٥
الإمارات١٩٩٥	٢٩	١	٣٠
البحرين ١٩٩١	٣	١	٤
تونس ١٩٩٩	٠	٠	٠
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٤
السودان ١٩٩٣	٤	٠	٤
سوريا ١٩٩٨	٨	١	٩
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٤٧
عمان ١٩٩٦	٧	١	٨
فلسطين ١٩٩٩	٠	٠	٠
قطر ١٩٩٧	٩	٠	٩
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٨
لبنان ١٩٩٧	٥	٠	٥
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٣١
مصر ١٩٩٨	٥٨	١١	٦٩
المغرب ١٩٩٨	٤٢	١	٤٣
موريتانيا ١٩٨٨	٦	٠	٦
اليمن ١٩٩٨	٠	٠	١١

المصدر السابق.

ثالثاً: الصناعات التحويلية

في الدول المتقدمة تبرز الصناعات التحويلية باعتبارها تضم عدداً كبيراً من العاملين يفوق الزراعة، ولكن تتفوق عليها أعداد العاملين في الخدمات الاجتماعية والشخصية. فهي تأتي في المرتبة الثانية. أما في الدول النامية، والبلاد العربية الزراعية عموماً، فإن الزراعة تتقدم على الصناعات التحويلية والخدمات في بعض الأحيان.

وتتميز هذه الصناعات في البلاد العربية أنها تتبع الأسلوب التقليدي في الصناعة وهو أسلوب مكثف للعمالة ويجمع في بعض الأحيان بين الأسلوب اليدوي والأسلوب الميكانيكي ونادراً ما يأخذ بالأسلوب الآلي إلا قي مجال الصناعات الكيمائية والغزل والنسيج. وتعد المنشآت الصناعية الكبيرة ظاهرة نادرة، بينما في بلاد أخرى موجودة. غير أن أعداد العمالة في هذه الصناعات لا تتعدى في أغلب البلاد نصف المليون. ولو أنها في مصر تزيد على المليونين وفي المغرب تزيد على المليون (الجدول رقم ٢ / ٤).

وتنضم المنشآت الصناعية في بعض البلاد العربية إلى ما يسمى بالقطاع العام، ولو أن هذه الدول بدأت خصخصة هذه الشركات تقليداً للتيار الجارف في الدول الغربية.

وقد كانت الصناعات التحويلية تلعب دوراً مركزياً في التنمية الوطنية. وذلك من خلال بناء اقتصاديات قوية.

ويعاني القطاع الصناعي من نقص العمالة الماهرة المدربة خاصة عند الانتقال من الأسلوب اليدوي إلى الأسلوب الميكانيكي أو الانتقال من ذلك الأسلوب إلى الأسلوب الآلي. وسبب المعاناة هو ندرة مراكز التدريب التي تواكب الأسلوب الجديد المأخوذ به. أو تقوم بتخريج عمال لا يتقنون استخدام أدوات الإنتاج الجديدة ولا يختلف الوضع بالنسبة لخريجي الجامعات والمعاهد العليا لأنهم تعلموا وتدربوا – لو كانوا في كليات عملية – على أدوات قديمة الاستعمال ويواجهون أدوات حديثة الاستخدام مما يجعلهم يحتاجون إلى تدريب مكثف لمباشرة أعمالهم.

وإذا كانت العقبة الكئود أمام الصناعات التحويلية هي التمويل، فإن تضافر الجهود بين الدول العربية سوف يزيل هذه العقبة من طريق التنمية. فهناك دول يمكن أن تساعد بالتمويل. ودول أخرى يمكن أن تتعاون بالموارد البشرية المتعلمة والمدربة. ويكون هناك نظرة موحدة إلى الصناعات في الوطن العربي قد تؤدي إلى التخصص في صناعة معينة لدولة معينة أو تؤدي إلى التكامل في صناعة أخرى. ولا تزال بعض التوصيات التي صدرت في المؤتمر الأول لبنك التنمية الصناعية في مصر في الفترة من ١٠-١٢ يوليو ١٩٨٨ صالحة للأخذ بها مثل تطوير الهيكل الصناعي بالتركيز على الصناعات ذات الميزة النسبية والتي لها فرص أكبر في التصدير. ومراجعة القوانين والتشريعات والنظم بهدف تبسيطها وتوحيدها بالنسبة لجميع العاملين في النشاط الصناعي. ويعاد بالتالي النظر في قوانين أو نظم العمل لجعلها مشجعة للإنتاج. وقد قامت مصر بتعديل قانون العمل بها وكذلك تقوم المملكة العربية السعودية بإجراء مثل هذه التعديلات في نظام العمل بها.

وتعمل الدول العربية على ربط مراكز البحوث بمراكز الإنتاج حتى تقوم البحوث تطبيقية من أجل زيـادة الإنتاج وتحسين الإنتاجية والجودة.

وبالنسبة لسياسات الأجور والعمالة والتدريب فإنه يجب الإسراع في تعديل هيكل القوى العاملة بما يتفـق وأسلوب الإنتاج وهو الوسيلة المثلى في بيان احتياجات الإنتاج من القوى العاملة مما يترتب عليه تعديل نظم التعليم والتدريب بما يتفق وهذه الاحتياجات وتخصصاتها. كما يجب أن يتم ربط الأجر بالأسعار والإنتاجيـة معاً حتى لا تتفاقم معدلات التضخم. وأن يتم استخدام الحوافز بطريقة تؤدي إلى ربط الأجر بالإنتاجية [١٨].

الغريب أن توصية قديمة صدرت بالاستعانة بالعنصر البشري العربي عند التشغيل، غير أن هذه التوصية لم يعمل بها وتطلع أصحاب العمل الخليجيين إلى العمال القادمين من جنوب شرق آسيا. وربما السـبب فـي ذلك هو أن فائض العمالة في العالم العربي لا يفي بحاجة الدول العربية المتجهة إلى الصـناعة مـن حيـث التخصصات والمهن.وأن التخصصات والمهن التي تعاني من عجز في هذه الدول لا تجدها إلا فـي جنـوب شرق آسيا وليس في فائض العمالة في الدول العربية المرسلة للعمالة. وذلك يدعو إلى إنشاء مراكز تـدريب لتحويل فائض العمالة في هذه الدول للتدريب على المهن والتخصصات التي تعاني من عجـز فـي الـوطن العربي وبذلك يمكن سد العجز من القوى العاملة العربية وتنفيذ التوصية القديمة.

ويلاحظ أنه في عام ٢٠٠٣ بلغت قيمة الإنتاج الإجمالي لقطاع الصناعة في البلاد العربية ٢٨٣,٠ مليـار دولار بمعدل نمو يمثل ١٧,١ % مقابل ٢٤١,٦ مليار دولار بمعدل نمو متواضع قدره ١ %. ويرجع ارتفاع ذلك المعدل إلى تحسن في أداء القطاع الصناعي علاوة على ارتفاع أسعار النفط العالمية [١٩].

ويقدر عدد العاملين في القطاع الصناعي بحوالي ١٨,٥ مليون عامل يمثلون حوالي ١٧ % من إجمـالي القوى العاملة في البلاد العربية. وتعد الصناعة القطاع الثالث بعد قطاعي الخدمات والزراعة من حيث حجم العمالة. ولا يمثل القطاع الصناعي الحجم الأكبر في القطاعات المختلفة إلا في عدد محدود من الدول العربية وهي مصر والمغرب والجزائر وسوريا والعراق [٢٠].

ويلاحظ أن النقد يوجه إلى الصناعات العربية من حيث ضعف التشابك بينها وبين القطاعات الاقتصـادية في نطاق الاقتصاد الوطني لكل قطر عربي، لأن السياسات الاقتصادية والقطاعية لا تقيم علاقات تبادلية قوية بين الصناعات القائمة والقطاعات الاقتصادية فالعلاقة مفتقدة بين المخرجات الزراعية والتصنيع المحلي لهذه المخرجات. كما أن المخرجات الصناعية المستخدمة بالقطاع الزراعي لا تفي بحاجة الزراعة العربيـة. ولا تتكامل الصناعات التحويلية مع بعض فروع الصناعة الاستخراجية داخل القطاع الصـناعي. فمـثلاً الـنفط والفوسفات والحديد يصدر معظمها للخارج كمواد أولية ولا تستفيد منها الصناعات التحويلية كـذلك يعتمـد قطاع البناء والإسكان على استيراد احتياجاته من الخارج ولا يستفيد من نفس السلع التي تنتج محلياً والقطاع السياحي يعتمد على الخارج باستيراد المنتجات الخشبية اللازمة له [٢١].

---

[١٨] د . كمال أبو العيد : التنمية الصناعية في مصر . كتاب الأهرام الاقتصادي القاهرة ، ص ٢٠٢ .

[١٩] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، المرجع الأسبق ، ٢٠٠٤ ، ص ٦١ .

[٢٠] المرجع السابق ص ٦٣ .

[٢١] المرجع السابق ص ٨٣-٨٤ .

ومن نتائج عدم التكامل بين القطاعات الاقتصادية عدم الاستفادة المثلى من منتجاتها وزيادة اعتمادها على التصدير والاستيراد ورفع درجة انكشاف الدول العربية على الخارج، مما يؤثر على الهيكل الإنتاجي ويؤدي إلى عدم تكامله [٢٢]. ويلاحظ على الصناعات التحويلية في الدول العربية الآتي :

١- أنها لا زالت ناشئة وقاصرة عن دفع عجلة التنمية الاقتصادية.

٢- ضعف ارتباطاتها الإنتاجية وعدم تكاملها أفقياً ورأسياً على المستويين القطري والعربي وانخفاض أداء تشغيلها وعدم استغلال تكامل طاقاتها الإنتاجية وارتفاع التكاليف الرأسمالية والإنتاجية والتشغيلية للصناعات العربية إذا حدث وقورنت بنظائرها الأجنبية.

٣- مواجهة منافسة ضارية بين الصعيدين المحلي والخارج مما يجعل هذه المنافسة غير متكافئة.

٤- ضعف الإنتاج الصناعي العربي من الناحيتين الكمية والنوعية وسيطرة إنتاج الصناعات الخفيفة عليه. وضعف حصة إنتاج الصناعات الوسيطة وتدني حصة الصناعات الرأسمالية الثقيلة كما أن الإنتاجية تتدنى بسبب قلة العمالة الماهرة وعدم مواكبة التعليم والتدريب لاحتياجات الصناعة. واستقدام خبرات أجنبية لإدارة وتنفيذ بعض العمليات الإنتاجية.

وعلى ذلك يجب اتخاذ الإجراءات الآتية :

١- اعتماد سياسات صناعية قطرية تراعي التطورات التقنية المعاصرة.

٢- قيام سياسات وإستراتيجية تعزز التعاون الصناعي العربي.

٣- زيادة الإنفاق على البحث العلمي والتدريب الصناعي وربط مراكز البحوث العلمية والتطبيقية بالصناعات القائمة.

٤- تشجيع القطاع الخاص على الاستثمار في الصناعات الحديثة.

٥- تشجيع قيام عمليات دمج وتكامل الشركات الصناعية العربية حتى تتمكن من مواجهة التحديات القادمة إليها من الأسواق الخارجية [٢٣].

كل هذا التطوير والتحديث وتشجيع الاستثمار يخلق فرص عمل للقوى العاملة العربية. ويمكن أن يتم تبادل هذه القوى بين الدول العربية نتيجة الفائض في جهة والعجز في الجهة الأخرى. كما يؤدي إلى إعادة تشغيل أو تشكيل العمالة حسب احتياجات المصانع القائمة المتطورة أو المصانع المنشأة.

---

[٢٢] المرجع السابق ص ٨٤ .

[٢٣] المرجع السابق ص ٨٤-٨٦ .

الجدول رقم (٢ / ٤)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً

في الصناعات التحويلية في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن١٩٩٩	١٠٤	١٤	١١٨
الإمارات ١٩٩٥	١٢٥	١٨	١٤٣
البحرين ١٩٩١	٢٥	٢	٢٧
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٠
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٥٣
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	١٠
السعودي ١٩٩٤	٠	٠	٥٦٧
السودان١٩٩٣	٢٩٤	٣٣	٣٢٣
سوريا١٩٩٨	٥٤٨	٦٧	٦١٥
الصومال ١٩٩٥	٠٠	٠	٢١٢
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٢٠٥
عمان١٩٩٦	٤	١	٥
فلسطين ١٩٩٧	٨٥	١٢	٩٧
قطر ١٩٩٧	٢٤	٠	٢٤
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٨١
لبنان ١٩٩٧	١٣٩	٣٢	١٧١
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	١٢٩
مصر ١٩٩٩	١٨١٥	٢٢٨	٢٠٤٣
المغرب١٩٩٠	٧٤٠	٣٩٠	١١٣٠
موريتانيا ١٩٩٩	٥	٢	٧
اليمن١٩٩٨	٠	٠	١٦٤

المصدر السابق.

رابعاً: الكهرباء والغاز والمياه

يبدو عدد العاملين في الكهرباء والغاز والمياه أشبه بعدد العاملين في التعدين والمحاجر من حيث قلة العدد. ولا يبرز في عدد العاملين إلا العاملين في مصر (٢٠٣ ألف عاملاً) أما بقية البلاد العربية فهي تصل إلى ٧٨ ألف وهو أقل عدد ويوجد في المملكة العربية السعودية ، (الجدول رقم ٢ / ٥).

كلما زاد عدد المدن والقرى زادت الحاجة إلى الكهرباء والغاز والمياه وبالتالي يتم افتتاح المحطات اللازمة لذلك فيزداد عدد العاملين في الكهرباء والغاز والمياه. وذلك واضح من الحالة في مصر حيث تعد من الدول ذات الكثافة السكانية العالية وبالتالي فإن عدد العاملين في ذلك المجال عالياً (الجدول رقم ٢ / ٥).

وقد لا تكون القضايا في هذا المجال عمالية بقدر ما تتعلق بالكهرباء والغاز والمياه ذاتها. فهناك قرى قد تحرم من الكهرباء والغاز والمياه وتكون القضية هي إمدادها بهذه العناصر الثلاثة. وتضافر جهود الدول العربية في هذا الصدد قد يؤتي ثماره. ولعل من تضافر الجهود ما حدث من اعتداء إسرائيل على محطات الكهرباء في لبنان فسارعت مصر بالتعاون في سبيل إعادة بناء وتشغيل تلك المحطات التي نسفت. وما تردد من أنباء من إمداد مصر للأردن من الغاز الطبيعي. ولكن قضية المياه الشحيحة سوف تفرض نفسها على الواقع العربي لذلك امتنعت مصر عن إمداد ليبيا بالمياه من نهر النيل. لكن ذلك لا يمنع أن تقوم البلاد العربية بالتعاون في سبيل حفر الآبار في الدول العربية وفي تحلية المياه المالحة خاصة أن معظم الدول العربية تقع على بحار كالبحر الأبيض المتوسط والبحر الأحمر والمحيط الأطلسي والمحيط الهندي والخليج العربي.

الجدول رقم (٢ / ٥)
تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصاديا
في البلدان العربية في الكهرباء والغاز والمياه

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٨	١	١٩
الإمارات ١٩٩٥	١٣	٠	١٣
البحرين١٩٩١	٣	٠	٣
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٠
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٨
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٧٨
السودان١٩٩٣	٤٢	٣	٤٥
سوريا ١٩٩٨	٤	٠	٤
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٣٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٠
فلسطين ١٩٩٩	٠	٠	٠
قطر ١٩٩٧	٣	٠	٣
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٨
لبنان١٩٩٧	٧	٠	٧
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٣٦
مصر ١٩٩٨	١٨٧	١٦	٢٠٣
المغرب١٩٩٩	٣٦	٣	٣٩
موريتانيا ١٩٨٨	١	٠	١
اليمن١٩٩٨	٠	٠	١٩

المرجع السابق.

خامساً: التشييد والبناء

إذا كانت فرص العمل متاحة في الزراعة والصناعة فهي أيضاً متاحة في التشييد والبناء، فالإنسان يبحث عن فرص العمل حتى يتمكن من أن يكون لديه دخل ثابت يستطيع أن يشتري الغذاء والكساء والمأوي. لكـن إذا كانت فرص العمل في الصناعة دائمة في أغلب الأحيان فهي بالعكس مؤقتة في الزراعة والتشييد والبناء.

ومن الجدول رقم (٢ / ٦) يتبين أن عدد العاملين في التشييد والبناء قد تراوح بين أكثر من مليون عامـل في مصر والسعودية في عامي ١٩٩٨ و ١٩٩٤ على التوالي. وبين ستة آلاف عامل في عمـان فـي عـام ١٩٩٦. ولعل عدد العاملين قد ارتفع قي مصر بسبب ارتفاع عدد الزيجات وفتح مدن جديدة أما في المملكـة العربية السعودية فبسبب النهضة العمرانية التي اجتاحت البلاد بعد ارتفاع أسعار البترول في السبعينات.

حقاً لقد أصبح موضوع التنمية الإسكانية من الموضوعات الحديثة التي أخذت تسـتأثر باهتمـام رجـال التخطيط [٢٤]. لكن ما يعنينا في هذا الموضوع هو العمالة المشتغلة بالتشييد والبناء في الدول العربيـة. وقـد أختلف الاقتصاديون في طبيعة السكنى. وقد استقروا على أنها سلعة. وكان البعض يرى أنها من قبيل السـلع الاستهلاكية في حين أن البعض الآخر كان يرى أنها تعد من السلع الرأسمالية. وقد رأي الكتاب الاشتراكيون أن المباني السكنية لا تعدو أن تكون من الخدمات الاجتماعية [٢٥]. ونحن ننظر إلى التشييد والبناء عامة علـى أنه مولد لفرص العمل. ولو أن هذه الفرص مؤقتة في أغلب الأحيان تنتهي بانتهاء تشييد المبنى، لذلك فـإن غالبية العاملين في مجال التشييد والبناء عمالة مؤقتة. وتعد من العمالة الدائمة هؤلاء الذين يعملون في مكاتب مؤسسات وشركات التشييد والبناء، ولو أن البعض منهم قد يكون بصفة مؤقتة. وتبدو العمالة في هذه الحالـة أشبه بالعمالة الزراعية حيث توصف بالعمالة الموسمية فهي تكثر في بدايـة الموسـم الزراعـي وتـنخفض تدريجيا في نهاية ذلك الموسم. لكن تختلف عنها في أن العامل الزراعي قد ينضم إلى الأرض فـي صـورة بطالة مقنعة لافتقار الفلاح صاحب الأرض للحسابات الدقيقة.أما العامل في التشييد والبناء فلا يطلـب إلا إذا كان له عمل.

ويعد عامل الاستقرار في العمل مؤشراً على عدم توقيت العمل، فالمقاول يجد نفسه في بداية العملية طالباً للعمالة بشكل مرتفع ثم يبدأ الاستغناء عنها تدريجياً لدرجة أنه قد يستغني عن ٩٣ % من جملة العاملين معه عندما تنتهي أعمال البناء [٢٦]. ولا يبدأ الطلب على العمالة إلا إذا لاحت في الأفق مقاولة جديدة.

وتعد المشروعات في مجال التشييد والبناء من المشروعات المكثفة للعمالة. وقـد لا يظهـر ذلـك فـي المشروعات التي تأخذ بالأساليب التكنولوجية ذات الاستخدام الكثيف لعنصر رأس المال. غير أنها قد لا تبدو واضحة في المنشآت الفردية والحرفية [٢٧].

---

١٥ .د . إسماعيل إبراهيم الشيخ درة : اقتصاديات الإسكان . هالم المعرفة الكويت ١٩٨٨ ص ٦

[٢٥] المرجع السابق ص ١٤

[٢٦] المرجع السابق ص ٧٩

ومن الخصائص الاقتصادية في التشييد والبناء هو تحديد عدد أفراد القوى العاملة والمواصفات المطلوبـة فيها. وتبدأ من حفر الأساس وتنتهي بالنجارة والكهرباء والسباكة وغيرها. فضلاً عن العقل المصمم للمبنـى والمنفذ له، لذلك تتنوع المهن التي تُدرج تحت مجال التشييد والبناء مثلما تتنـوع فـي قطـاع الصـناعات التحويلية.

يحتاج قطاع التشييد والبناء إلى إنشاء مراكز التدريب قبل دخول العامل للعمل، فليس سهلاً دخول عامل لا يعرف مهنته تماماً، ويتدرب أثناء العمل. وإذا كانت المهن المبدئية كالحفر قد لا يستغرق التدريب فيها شهراً أو شهرين فإن المهن الأخرى خاصة الحرفية قد تستغرق من سنة إلى سنة ونصف السـنة علـى أن يكـون التدريب مستمراً. ويفضل في قطاع التشييد والبناء من لهم خبرات سابقة.

وإذا نظرنا إلى أعداد المطلوبين من العمالة، فإن الحاجة لذوي الكفاءات العالية قد يكـون بمقـدار قليـل. وكلما قلت المهارة والكفاءة زاد الطلب على العمالة كالنجارة والسباكة والكهرباء. ويـرى الخبـراء أن مـن خصائص قطاع التشييد والبناء سهولة تحويل أفراد القوى العاملة من نشاط إلى آخر وفقاً لظـروف الطلـب السائد في كل نشاط [٢٨]. ولو أننا نستغرب هذا الرأي بالنسبة للمهن لأن نجار المسلح مثلاً يمكـن أن يعمـل نجار باب وشباك لكنه لا يمكن أن يعمل سباكاً أو كهربائياً. ولعل المؤلف يقصد أن العامل في البناء يمكن أن ينتقل إلى العمل في الجسور والكباري أو شق الطرق أو إدخال التحسينات عليها [٢٩].

ولعل الهجرة الدولية في صدد التشييد والبناء تعد من أسباب نمو العمالة في ذلك المجـال. وهنـاك دول مرسلة للعمالة وهناك دول مستقبلة للعمالة. وأهمها دولة مصر كدولة مرسلة للعمالة. ودول الخليج العربـي كدول مستقبلة للعمالة. وقد أدى نمو الموارد الطبيعية في دول الخليج (البترول علـى الأخـص) إلـى نمـو الموارد البشرية المستقدمة للقيام بعمليات البناء، وكذلك عدم انتشار التكنولوجيا والصناعة في العالم العربـي ووجود قوى خارجية لا تحبذ قيام صناعات متقدمة عربية لضمان استمرار اعتمـاد الـدول العربيـة علـى الصناعات الأجنبية. كذلك عدم وجود خبرات عملية وعلمية عربية في الدول المستقبلة للعمالة [٣٠].

ويلاحظ أن عدد المشتغلات في نشاط التشييد والبناء قليل. ويظهر من الجدول رقم (٢ / ٧) أن عـدد الإناث يتراوح بين ١٧ ألف في مصر في عام ١٩٩٨ بينما في البلاد التي بها عمالة نساء يصل إلى ألف مثل الأردن وفلسطين وبلاد أخرى لا يوجد بها عمالة نسائية. ولعل النساء في ذلك قطاع يعملـن فـي مكاتـب شركات التشييد والبناء.

---

[٢٧] المرجع السابق ص ٧٩

[٢٨] المرجع السابق ص ٨١

[٢٩] المرجع السابق نفس الصفحة السابقة .

[٣٠] المرجع السابق ص ٨٢

الجدول رقم (٢ / ٦)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في التشييد والبناء في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٧٢	١	٧٣
الإمارات ١٩٩٥	٢٥٢	٢	٢٥٤
البحرين١٩٩١	٢٧	٠	٢٧
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٣٠٨
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٦٦٧
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	١٠٦١
السودان١٩٩٣	٢١٤	٤	٢١٨
سوريا ١٩٩٨	٦٢٠	١٣	٦٣٣
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٢٥٥
عمان ١٩٩٦	٦	٠	٦
فلسطين ١٩٩٩	١٥١	١	١٥٢
قطر ١٩٩٧	٥٦	٠	٥٦
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	١٢٧
لبنان١٩٩٧	١٣٧	٢	١٣٩
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	١٧١
مصر ١٩٩٨	١٢٧٠	١٧	١٢٨٧
المغرب١٩٩٩	٣٣٩	٥	٣٤٤
موريتانيا ١٩٨٨	١٤	٠	١٤
اليمن١٩٩٨	٠	٠	٢٦٨

المصدر السابق.

سادساً

تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق

تدخل التجارة بشقيها وكذلك المطاعم الصغيرة والمتوسطة في القطاع غير المنظم، وهو قطاع تنتشر فيه الوظائف وتكثر لكن لا يخضع عادة للتنظيمات القانونية لذلك فهو يدخل في القطاع غير المنظم. ويبين الجدول رقم (٢ / ٧) عدد السكان النشيطين اقتصاديا في ذلك المجال ولا زالت مصر تتفوق – بغض النظر عن سنة التعداد – على بقية الأوطان فقد زاد عدد العاملين في ذلك المجال على مليونين بينما جاءت عمان في نهاية الترتيب وبلغ عدد العاملين بها في ذلك المجال ١٦ ألف فرد. ولازالت الإناث تمثل أعداداً ضئيلة في ذلك المجال وتتراوح بين ٣٠٦ ألف أنثى في مصر وألف في قطر. وهناك من الدول لم ترصد إناثاً في ذلك القطاع وليس ذلك دليلاً على أنه لا توجد عاملات في ذلك القطاع إنما هو دليل على أن الأعداد قليلة لا تذكر.

وقطاع التجارة –خاصة المحلات الصغيرة والمتوسطة – لا زالت تتبع العمل اليدوي في العمل ولعل القليل منها هو الذي يتبع العمل الآلي مثل استخدام الحاسب الآلي لرصد البضاعة والحسابات المختلفة سواء مع رجال الأعمال المتعاملين مع المتجر أو المطعم أو العملاء زبائن المحل.. أما الفنادق فمنها من تستخدم الحاسب الآلي وكذلك المكانس الآلية وأدوات النظافة التي تدل على تقدم تقني في ذلك المجال.

وتعد الأجور في ذلك المجال منخفضة، وذلك لأن التاجر يحاول أن يكسب أكثر ولو على حساب عرق العامل. بل إنه يسعى إلى تشغيل العمال لديه فترات طويلة مقابل أجره الأصلي مع حرمانه من الأجور الإضافية والمكافآت. ولو أن ذلك السمت موجود في باقي الأنشطة الاقتصادية غير أنه ظاهر بوضوح في ذلك النشاط.

ولم تفصح بعض الإحصاءات عن أعداد الذكور والإناث مثل الكويت والمملكة العربية السعودية.

الجدول رقم (٢ / ٧)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً

في تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٨٤	٩	١٩٣
الإمارات ١٩٩٥	٢١٥	١٤	٢٢٩
البحرين١٩٩١	٢٨	٢	٣٠
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٢٦٠
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٨٩٦
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٣٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	١٠٣٧
السودان١٩٩٣	٤٩٤	٥١	٥٤٥
سوريا ١٩٩٨	٦٣٤	٢٦	٦٦٠
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٣٣٨
عمان ١٩٩٦	١٤	٢	١٦
فلسطين ١٩٩٩	٩٩	٧	١٠٦
قطر ١٩٩٧	٣٦	١	٣٧
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٢٠١
لبنان١٩٩٧	٢٦٦	٤٧	٣١٣
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٧٣
مصر ١٩٩٨	١٩٢١	٣٠٦	٢٢٢٧
المغرب١٩٩٩	٨٦٠	٨٨	٩٤٨
موريتانيا ١٩٨٨	٥٨	١٨	٧٦
اليمن١٩٩٨	٠	٠	٤١٧

المصدر السابق.

سابعاً: النقل والتخزين والمواصلات

وهذا النشاط منتشر في جميع أنحاء الوطن العربي وهو يربط بين الأوطان المختلفة فضلاً عـن وجـوده داخل الوطن الواحد. فهناك شبكة كبيرة تربط بين المحافظات أو الأقاليم المختلفة في الدولة الواحدة. وهنـاك شبكة كبيرة تربط بين البلاد العربية. والمسافات بين هذه البلاد تكاد تزيد عن ألف كيلومتر أو أكثر من ألفين مثل المسافة بين المملكة العربية ومصر وما بالك بالمسافة بين المملكة والمغرب.

العمالة في النقل والتخزين والمواصلات تعاني من عدة أمور. الأمر الأول هو امتداد ساعات العمل بمـا يرهق جسد الإنسان. فضلاً عن أن المسافات التي يقطعها السائقون في النقل والمواصلات مسـافات طويلـة حتى المسافات التي يقطعها عمال النقل الداخلي، فهي تكاد تتكرر من اتجاه إلى آخر. ومثل هـذه الأعمـال المرهقة موجودة أيضاً في عمليات التخزين لكن المقابل على اشتغال هذه الساعات قد يكون مجزياً في بعض الأحيان.

تتراوح عدد العاملين في النقل والتخزين والمواصلات بين ٩٥٤ ألف في مصر، وعشرة آلاف في كل من قطر وموريتانيا. وتعمل الإناث بقلة في هذا النشاط. وتتراوح عددهن بين ٤٤ ألف في مصـر وألـف فـي موريتانيا. ولعل أغلبهن يعملن في مجال التخزين وأما اللاتي يعملن في النقل والمواصلات فقد يكن يعملن في الحسابات وغيرها من الأعمال المكتبية أو أعمال الخدمات. (٢ / ٨)

وليس كل العمالة الواردة في الجدول رقم (٢ / ٨) تعمل في مجال النقل بين البلاد العربية إنما في النقـل بينها وبين تلك البلاد أو بلاد أخرى أو داخل البلد الواحد. كذلك قـد يقتصـر العـاملون فـي التخـزين أو المواصلات على العمالة المشتغلة داخل البلد الواحد.

الجدول رقم (٢ / ٨)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في النقل والتخزين والمواصلات في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٠٢	٣	١٠٥
الإمارات ١٩٩٥	٩٠	٤	٩٤
البحرين١٩٩١	١٢	٢	١٤
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٠
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	١٧
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٣٢٠
السودان١٩٩٣	٢٥٦	٨	٢٦٤
سوريا ١٩٩٨	٢٤٩	١٢	٢٦١
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٢٣٩
عمان ١٩٩٦	١٤	١	١٥
فلسطين ١٩٩٩	٢٩	١	٣٠
قطر ١٩٩٧	٩	١	١٠
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٤٣
لبنان١٩٩٧	٦٢	٤	٦٦
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	١٠٤
مصر ١٩٩٨	٩١٠	٤٤	٩٥٤
المغرب١٩٩٩	١٩٢	٨	٢٠٠
موريتانيا ١٩٨٨	٩	١	١٠
اليمن١٩٩٨	٠	٠	١٨٥

المصدر : المصدر السابق.

ثامناً

التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال

إن نشاط التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال يعتبر أقرب إلى قطاع الخدمات وكان يعد منها في التصنيفات القديمة إلا أنه يختلف عنها في أنه قطاع منظم تنظيماً دقيقاً. ربما لأنه يتعامل مع المال، والمـال هو عصب الحياة.

ويقصد بالتمويل هنا المصارف أو البنوك وقد بدأت مؤسسات ذلك النشاط تعمل بالطرق التقليدية ثم أخذت تضيف إلى أساليب العمل أساليب الحاسب الآلي والآلات الحاسبة، حتى توفر الجهد والوقت والعمالة. وأغلب العاملين في ذلك النشاط من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة.

تراوحت أعداد العاملين في ذلك النشاط بين مليون و٢١١ ألف في الجزائر وألف في موريتانيا وتعد بعض البلاد من البلاد كثيفة العمالة في ذلك النشاط مثل السعودية (٣٣٠ ألف ومصر (٤٤١ ألف). ورغم أن مجال العمل للإناث في ذلك المجال مفتوح غير أن الإحصاءات رصدت أعداداً قليلة في أغلب البلاد. تراوحت بين ٦٠ ألف في مصر وألف في قطر. وهناك من البلاد ما لم ترصد عمالة أنثوية مثل الجزائر والسعودية. ومن هنا نرى أن الإحصاء في هذا الصدد غير كامل إذ هناك فروعاً للبنوك لا تعمل فيها إلا النساء فـي المملكـة العربية السعودية فكيف لا يرد في الإحصاء معلومات عن ذلك؟..أما الذكور فقد تراوح عددهم بين ٣٨١ ألف في مصر وألف في موريتانيا. والجزائر التي كانت في مقدمة المجموع لم ترد في خانتها ما يفيد عدد الذكور ولا عدد الإناث، مما يدل على أن الإحصاء ورد إلى المصدر دون تفصيل. الجدول رقم (٢ / ٩).

الجدول رقم (٢ / ٩)

تقديرات عدد السكان النشطين اقتصادياً

في التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٤٠	١٠	٥٠
الإمارات ١٩٩٥	٤٤	٦	٥٠
البحرين١٩٩١	١٥	٢	١٧
تونس ١٩٩٧	-	-	-
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	١٢١١
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٢١
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٣٣٠
السودان١٩٩٣	٥٢	١١	٦٣
سوريا ١٩٩٨	٥٣	١٣	٦٦
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٣	٠	٠	٥٧
عمان ١٩٩٦	٧	٣	١٠
فلسطين ١٩٩٩	-	-	-
قطر ١٩٩٧	٧	١	٨
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٤٦
لبنان١٩٩٧	٥٤	٢٢	٧٦
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٢٢
مصر ١٩٩٨	٣٨١	٦٠	٤٤١
المغرب١٩٩٩	٦١	٢٥	٨٦
موريتانيا ١٩٨٨	١	٠	١
اليمن١٩٩٨	٠	٠	٤٤

المصدر السابق.

تاسعاً: الخدمات الاجتماعية والشخصية

من الأنشطة التي يتركز فيها القطاع غير المنظم مثل الحرف والتجارة بالجملة والتجزئة وكذلك الخدمات الشخصية مثل محلات الميكانيكا والنجارة والكهرباء والسباكة. ويعد ذلك النشاط من الأنشطة التي تكتظ فيها العمالة نظراً لأنها مستودع للعمالة التي لا تجد عملاً خاصة الخدمات الشخصية. لكن الخـدمات الاجتماعيـة يدخل فيها التعليم الحكومي والصحة وهي أنشطة منظمة

تراوحت العمالة في ذلك النشاط بين أربعة ملايين و١٣٦ ألف في مصر. وستة آلاف في جيبوتي. وقـد تجاوزت السعودية المليونين وتعدت سوريا والعراق المليون وكذلك المغرب.

وتدخل النساء في ذلك النشاط بكثرة فقد تراوحت في مصر لأكثر من مليون. بينما كانت أقل البلاد عـددا من الإناث ٢٤ ألف في البحرين. أما الذكور فقد تراوح عددهم بين ما يقرب من ثلاثة ملايين فـي مصـر . و٥٨ ألف في البحرين. الجدول رقم (٢ / ١٠).

الجدول رقم (٢ / ١٠)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الخدمات الاجتماعية والشخصية في البلدان العربية

بالألف

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٢٩٥	٩١	٣٨٦
الإمارات ١٩٩٥	٢٨٥	١٠٧	٣٩٢
البحرين١٩٩١	٥٨	٢٤	٨٢
تونس ١٩٩٧	٠	٠	٨٣٩
الجزائر ١٩٩٢	٠	٠	٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٦
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٢٢٢٠
السودان١٩٩٣	٦٨٨	٢٣٣	٩٢١
سوريا ١٩٩٨	٧٥٨	٣١٣	١٠٧١
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٤٢٣
العراق ١٩٩٣	٠	٠	١٤٨٠
عمان ١٩٩٦	١٥٥	١٨	١٧٣
فلسطين ١٩٩٩	١٣٠	٤١	١٧١
قطر ١٩٩٧	٨٨	٣٤	١٢٢
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٦١٣
لبنان١٩٩٧	٢٠٤	١٥١	٣٥٥
ليبيا ١٩٩٦	٠	٠	٤٤٠
مصر ١٩٩٨	٢٨٨٢	١٢٥٤	٤١٣٦
المغرب١٩٩٩	٧٨٣	٣٥٧	١١٤٠
موريتانيا ١٩٨٨	٨٠	٣٨	١١٨
اليمن١٩٩٨	٠	٠	٧٨٢

المصدر السابق.

الفصل الثالث

قضايا المستويات المهنية

عند الإطلاع على بيانات الأقسام المهنية في إحصاءات العمل الصادرة من منظمة العمل العربية، أتضح أن البيانات لا زالت تبوب طبقاً للتقسيم القديم للتصنيف المهني، ولم تأخذ بتقسيم التصنيف المهني الجديد. وهناك دول الخليج العربي تقسيم يتفق مع التقسيم الجديد وكذلك في المملكة العربية السعودية. وكان التقسيم القديم يجمع بين أصحاب المهن العلمية وأصحاب المهن الفنية في قسم واحد لكن التقسيم الجديد فصل بينهما. وكان التقسيم القديم يضع عمال الإنتاج كلهم في قسم واحد غير أن التقسيم الجديد فصل بين عمال الإنتاج ووضعهم في أقسام ثلاث أما باقي الأقسام فهي كما هي لم تتغير. العاملون بالإدارة العليا – العاملون بالخدمات - العاملون في الزراعة.– العاملون بالأعمال الكتابية - المشتغلون بالبيع

لذلك نهيب بالدول العربية بأن تأخذ بالتصنيف المهني الدولي الجديد وأن تأخذ به منظمة العمل العربية.

تراوح عدد المشتغلين بالمهن في البلدان العربية بين ١٧,٦٣١ مليون في مصر و ١٦٦ ألف في جيبوتي. وبتفصيل هذا المجموع إلى ذكور وإناث. ولا زالت مصر تتقدم الدول في القوى المشتغلة بالمهن حيث بلغت ١٤ مليون تقريبا من الذكور و ١٧٧ ألف في البحرين (ولم يذكر المصدر توزيع هؤلاء المشتغلين إلى ذكور وإناث في جيبوتي). أما الإناث المشتغلات بالمهن فقد ما يقرب من أربع ملايين في مصر و ٣٥ ألف في البحرين. الجدول رقم (٣ / ١).

وإذا تفحص الباحث الدول العربية لمعرفة أين تقع النسبة الكبرى في الأقسام المهنية فيبرز عمال الإنتاج في الأردن في عام ١٩٩٩ من الذكور (٤٩,٤ % والمجموع ٤٢,٣ %من مجموع القوى العاملة. لكن نسبة الإناث الكبرى كانت لصاحبات المهن العلمية والفنية (٦٥,٣ % في ذلك العام) [٣١].

في الإمارات لا يختلف النمط فهو لعمال الإنتاج (٢٤,٧ % و ٣٨,٧ %) والعاملات الإناث في الخدمات (٥٣,٠ % عام ١٩٨٥).

وهكذا في البحرين (٤٢,٤ % و ٣٦,٣ % لعمال الإنتاج. و٤٥,٧ % للإناث العاملات بالخدمات عام ١٩٩٢. لكن في تونس صارت النسبة البارزة للعاملين في الإنتاج (٤١ % و ٧٨,٩ % و ٤٠,٥ % عام ١٩٩٤). في الجزائر النسبة هي للعاملين في البيع (٢٣,٤ % للذكور و ٢٣,٤ % للمجموع. وللإناث ٣٧ % للمهن العلمية والفنية. في جيبوتي لم تظهر بيانات.

في المملكة العربية السعودية (٣٤,٢ % للمجموع لعمال الإنتاج عام ١٩٩٤).

والسودان تكون النسبة البارزة للعاملين في الزراعة (٤٤,٣ % و٧٢,٢ % و ٥٢,٠ %) على التوالي.

في سوريا استحوذ عمال الإنتاج على تلك النسبة (٤٢,٢ % للذكور و٣٥,٩ % للمجموع. والعاملات في الزراعة على ٤٥,٨ %).

في الصومال ٤٠,٤ % من القوى العاملة لعمال الإنتاج في عام ١٩٩٥.

---

[٣١] سوف تعرض النسب على أساس أن النسبة الأولى للذكور من مجموع القوى العاملة الذكور والنسبة الثانية للإناث من مجموع القوى العاملة الأنثوية والنسبة الثالثة للمجموع من مجموع القوى العاملة في نفس البلد العربي .

والعراق ٥٣,٠ % من القوى العاملة لعمال الإنتاج في عام ١٩٩٤.

وعمان ٢٣,٩ % لعمال الإنتاج في عام ١٩٩٦.

في فلسطين عمال الإنتاج (٦٩,٧ % و ٦٣,٣ % للذكور والمجموع على التوالي). أما الإناث فللعـاملات في البيع أي تجارة الجملة والتجزئة كما كتب في المرجع (٦٠,٥ %) عام ١٩٩٩.

قطر عمال الإنتاج (٣٩,٢ % للذكور و ٣٣,٩ % للمجموع). أما الإناث فإنهن لهن النسبة البـارزة فـي العاملات في تجارة الحملة والتجزئة عام ١٩٩٧.

الكويت : عمال الإنتاج أيضاً ٥٨,٧ % للمجموع عام ١٩٩٩.

كذلك في لبنان (٤٠,٧ %) عام ١٩٩٧.

في ليبيا العاملون في الخدمات من الذكور (٢٤,٤ %) و ٢٤,٤ % للمجمـوع. (٢٤,٤ % لصـاحبات المهن العلمية والفنية عام ١٩٩٢).

مصر برز فيها العاملون في الزراعة (٢٦,٣ % و ٢٧,٣ % و ٢٥,٥ %) عام ١٩٩٨.

المغرب عمال الإنتاج (٤٠,٨ % للذكور و ٤٢ % للمجموع. والخدمات للإناث ٤١,١ % من مجمـوع الإناث عام ١٩٩٤.

موريتانيا : العاملون في الزراعة (٤٢,٥ % و ٣٠,٥ % و ٣٩,٥ %) على التوالي عام ١٩٨٨.

واليمن : العاملون في الزراعة أيضاً (٤٠,٧ % و ٨٤,٤ % و ٤٩,٧ %) على التوالي عام ١٩٩٨.

وتتناول الدراسة قضايا كل قسم فيما يلي :

الجدول رقم (٣ / ١)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٨٠٦	٢١٧	١٠٢٣
الإمارات ١٩٨٥	٦١٨	٦٦	٦٨٤
البحرين ١٩٩١	١٧٧	٣٥	٢١٢
تونس ١٩٩٤	١٧٨٦	٥٣٥	٢٣٢١
الجزائر ١٩٩٢	٤٠١٨	٣٦٢	٤٣٨٠
جيبوتي ١٩٩٥	-	-	١٦٦
السعودية ١٩٩٤	-	-	٦٨٧٠
السودان١٩٩٣	٤٤٦٢	١٦٩١	٦١٥٣
سوريا ١٩٩٨	٣٦٠٣	٨٢٤	٤٤٢٧
الصومال ١٩٩٥	-	-	٢٦٤٨
العراق ١٩٩٤	-	-	-
عمان ١٩٩٦	-	-	٣٠٥
فلسطين ١٩٩٩	-	-	٦٣٥
قطر ١٩٩٧	٢٤٢	٣٨	٢٨٠
الكويت ١٩٩٩	-	-	١٢٤٨
لبنان ١٩٩٧	-	-	١٣٦٢
ليبيا ١٩٩٢	٧٧٨	١٢٢	٩٠٠
مصر ١٩٩٨	١٣٨٩٠	٣٧٤١	١٧٦٣١
المغرب ١٩٩٤	٦٥٨٠	١٧٥٢	٨٣٣٢
موريتانيا ١٩٨٨	٤٠٢	١٥٩	٥٦١
اليمن ١٩٩٨	٣٢٩٩	٨٥٤	٤١٥٣

المصدر السابق.

أولاً: أصحاب المهن العلمية والفنية

أصحاب المهن العلمية هم هؤلاء الذين ارتقوا في العلم حتى تجاوزوا التعليم الجامعي مثل الأطباء والمهندسين والزراعيين والمشتغلين بمهن الإدارة والطبيعة والكيمياء والإحصاء. أما أصحاب المهن الفنية فهم من توقف تعليمهم عند التعليم الثانوي الفني أو أمتد إلى التعليم الفني (التقني) ما بين المتوسط والعالي. وهؤلاء يمثلون المشتغلين الفنيين في الكيمياء أو الطبيعة أو مساعدي الأطباء ومساعدي الصيادلة.

تراوح عدد هؤلاء المنتمين إلى ذلك القسم المهني بين ثلاثة ملايين و٤١٩ ألف في مصر. و١٣ ألف في موريتانيا. وهناك من البلاد من تجاوز العدد فيه المليون مثل المملكة العربية السعودية.

والإناث إذا ما وصلن من العلم درجة متقدمة كالشهادة الجامعية لا يقرن في البيوت إنما ينخرطن في سوق العمل وقد تراوحت أعداد الإناث بين ٩٩١ ألف في مصر وأربعة آلاف أنثى في موريتانيا. أما الذكور فهم يفوقون الإناث عدداً في أي بلد عربي. ويتراوح عددهم بين مليونين و٤٢٩ ألف عامل في مصر. و ١٥ ألف في موريتانيا. وهناك من البلاد ما ذكر أمامه عدد إجمالي فقط للذكور والإناث معاً ولم يفصل لا عدد الذكور ولا عدد الإناث مثل المملكة العربية السعودية والكويت ولبنان. والمعروف أن مثل هذه البلاد تقوم بتشغيل الإناث كمعلمات أو طبيبات أو مساعدات صحيات وصيدليات. (الجدول رقم ٣ / ٢)

ويمثل أصحاب المهن العلمية في مصر ١٩,٤ % من مجموع القوى العاملة بها بما فيهم المتعطلون. بينما يمثلون ٣,٥ % من ذلك المجموع بموريتانيا.

يقول البعض إن أعداد أصحاب المهن العلمية والفنية كبيرة وخبرتهم قليلة والشكوى منهم مريرة. لأن سلبياتهم وتجاوزاتهم كثيرة [٣٢]. ولكنه كلام عام دون دليل. فإذا كانت أعدادهم كبيرة فما هي نسبتهم إلى سكان البلاد أو السكان النشيطين اقتصادياً. وإذا كانت خبرتهم قليلة فهل خبرة هؤلاء الداخلون الجدد في سوق العمل تكون كبيرة؟.. إن خبرتهم قليلة ولا يحدث أن تتزايد إلا بمضي المدة والعمل الدائب فتصير خبرتهم واسعة متعمقة. أما السلبيات والتجاوزات فممن تصدر؟.. إذا كانت من الجديد فالأمر متوقع. أما إذا كانت من القديم في العمل فذلك لأنه لم يتدرب على رأس العمل بما يكفي. ويرجع صاحب البحث المذكور إلى الافتقار في الإمكانيات والقدرات إلى الجانب العملي في المدارس أو المعاهد الفنية فقير للغاية. وذلك يدعو المسئولين إلى الاهتمام بالجانب العملي. ويرى صاحب البحث إن العمالة المصرية في الماضي كانت تتسم بالمهارة والكفاءة في مختلف المجالات. ولم يقتصر رواج عمال الإنتاج على السوق المحلية إنما امتد إلى السوق الخارجية. غير أن العمالة المصرية بعد سنوات صادفت عمالة مدربة تدريبت عالياً تفوقت عليها فعادت إلى قواعدها في أرض الوطن.

---

[٣٢] www.google.com

العمالة الفنية في مصر مثلاً أصبحت تفتقر إلى الخبرة والضمير معاً. والخبرة تتأتى من التعليم وممارسة العمل بصدق. والضمير هو أن يراعي العامل الأسعار ويبتعد عن الاستغلال. لكن ما يحدث هو أن ليس لديه خبرة لذلك يلجأ إلى إيهام العميل بإتمام العمل على خير وجه. ويستغله أيضاً في الحصول على اجـره فـي العمل.

ونعتقد أن التعليم الفني لو كان صادقاً عملياً متفقاً مع التطورات التكنولوجية بجانب تربية الطالب تربيـة صحيحة توقظ ضميره وتجعله يخشى ارتكاب المحرمات ومنها استغلال الزبائن فإن ذلك سوف يـؤدي إلـى عامل ذي خبرة وضمير.

والمشكلة ليست في عدد الطلاب إنما في أن تتفق التخصصات التي يتعلم ويتدرب عليهـا الطـلاب مـع حاجات أسواق العمل إلى هذه التخصصات.

وإذا كان التدريب العملي يستحوذ على ٤٠ % من المقررات فيمكن زيادته إلى ٥٠ % على أن يسـتكمل الخريج التدريب في أماكن أخرى بعد تخرجه. (قد تكون هذه الأماكن في العمل ذاته). مـع زيـادة نصـيب الطالب من الخامات التي يتدرب عليها.

والمعنى الخاص بأن العمالة الوطنية مصدر من مصادر الخسارة موجود فـي دول الخلـيج فمـثلاً قيـل إن مؤسسات القطاع الخاص في توظيفها للفنيين العمانيين سوف ينعكس ذلك على الأداء الإنتاجي للمؤسسة مما يؤدي إلى تقليل أرباحها.بالإضافة إلى إضعاف قوتها التنافسية أمام المؤسسات الأخرى. وذلك بسبب ارتفـاع رواتـب الفنيين العمانيين مقارنة بأمثالهم من غير العمانيين. والأمر الثاني هو انعدام الخبرة العملية أو التدريب الكافي لدى الخريجين الفنيين مما يجعل بعض مؤسسات ذلك القطاع تتردد في قبول العاملين لديها من الوطنيين. والواقـع أن الرد على ذلك جاء من أن العامل غير الوطني ليس له نفس المستوى التعليمي الذي حصل عليه خـريج الكليـة الفنية. وهذه العمالة غير الوطنية ليست لديها مستويات تعليمية فنية رغم أن لديها الخبرة العملية. فضلاً عـن أن العمالة الوطنية قادرة على التعامل مع الأجهزة الحديثة بجانب أن العمالة الوطنية أكثر ضماناً في البقاء في الوطن من العمالة غير الوطنية. ولو أن هناك من يطعن في أن العمالة الوطنية لا تستقر في أعمالها ويمكن للمؤسسـات الخاصة أن تضع المغريات المادية والمعنوية لاستقطاب العمالة الوطنية [٣٣]. أضف إلى ذلك أن التـدريب الـذي تتلقاه العمالة الوطنية أثناء دراستها يمكن أن يساعدها على اختراق صعاب العمل بسهولة.

وفي اليمن يقرر المسئولون أنه يجب أن يكون التعليم و التدريب المهني مسئولية جهة واحدة مثـل وزارة أو هيئة. وأن تتعاون الحكومة ممثلة في تلك الوزارة أو الهيئة مع القطاع الخاص في ضوء استراتيجية شاملة للتعليم والتدريب يتوخى الواقع وما تتطلبه المؤسسات الخاصة والعامة من الاحتياجات الحالة والمستقبلة . ولا بد أن تحاط الاستراتيجية بقانون حازم من الدولة بعدم ممارسة أي مهنة – أيا كانت – دون ترخيص. مثـل هذا الترخيص هو شهادة تحدد المستوى المهني للعامل [٣٤].

---

[٣٣] www,google.com

[٣٤] www,google.com

الجدول رقم (٣ / ٢)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

أصحاب المهن العلمية والفنية والأخرى ومن إليهم من الفنيين

في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٦٦	١٠٦	٢٧٢
الإمارات ١٩٨٥	٥٧	١٩	٧٦
البحرين ١٩٩١	٢٢	١١	٣٣
تونس ١٩٩٤	١٤٠	٧٩	٢١٩
الجزائر ١٩٩٢	٤٨١	١٣٤	٦١٥
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	١٠٠٣
السودان١٩٩٣	٥٩٤	١٣٣	٧٢٧
سوريا ١٩٩٨	٣٦٠	٢٥٥	٦١٥
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	١٧٢
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٤٧
فلسطين ١٩٩٩	٧٣	٣٦	١٠٩
قطر ١٩٩٧	٣٠	١٠	٤٠
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	١٠٦
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	٢٣٤
ليبيا ١٩٩٢	١٠٢	٨١	١٨٣
مصر ١٩٩٨	٢٤٢٨	٩٩١	٣٤١٩
المغرب ١٩٩٤	١٢٧	٤٢	١٦٩
موريتانيا ١٩٨٨	١٥	٤	١٩
اليمن ١٩٩٨	٣٧٣	٤٦	٤١٩
المجموع			

المصدر السابق.

ثانياً: المديرون والمشتغلون بالإدارة العليا

رغم أن فئة المديرين والمشتغلين بالإدارة العليا يعدون من الفئات قليلة العدد بالنظر إلى الفئات الأخـرى، وهذا يظهر من الجدول رقم (٣ / ٣) لكن ربما أضيف إليهم من يعملون لحسابهم الشخصي. وقد تراوح عدد المديرين بين مليون ٦٣١ ألف في مصر وألف في موريتانيا.

والإناث من هذه الفئة تظهر في بعض البلاد العربية وتحجب في بعض البلاد الأخـرى مثـل السـعودية وجيبوتي والصومال والعراق. لكن ذلك لا يؤكد عدم وجود إناث في هذا القسـم المهنـي. إنمـا يؤكـد أن الإحصاء لم يكن كاملاً ولم يقم على الأقل بالتفرقة بين الذكور والإناث. وقد تراوح عدد الإناث في هذا القسم بين ١٨٧ ألف في مصر وألف قي كل من البحرين والسودان وقطر.

وقد تراوح عدد الذكور في هذا القسم المهني بين مليون و ٤٨٥ ألف في مصر. وألف فـي موريتانيـا. ويمثل المديرون ٩,٥ % و ١٠,٧ % و٥ % من مجموع القوى العاملة في مصر ومجموع الذكور ومجموع الإناث في ذلك القسم على التوالي بينما كانت النسبة الدنيا في البحـرين ١٢,٨ % و ٣١,٤ % و ١٢,٤ % على التوالي.

وتتجه البلاد العربية الخليجية إلى أن يكون على رأس العمل المديرين والمشتغلين بـالإدارة العليـا مـن العمالة الوطنية في المؤسسات الحكومية والقطاع العام. لذلك نجد أن الوظائف العليا في تلك البلاد أصـبحت في أيدي العمالة الوطنية. أما المؤسسات الخاصة فلا زالت هناك فئة أجنبية تسيطر على الإدارة العليا فيهـا. وتلك المشكلة موجودة في دول الخليج، لكن في الدول العربية الأخرى فإن المشكلة هناك في نقـص خبـرة هؤلاء المديرين ولكن بمرور الوقت سوف تُحل، وكذلك بالدورات التدريبية المستمرة.

الجدول رقم (٣ / ٣)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

المديرون والمشتغلون بالإدارة العليا في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٩	٤	٢٣
الإمارات ١٩٨٥	١٥	-	١٥
البحرين ١٩٩١	١٢	١	١٣
تونس ١٩٩٤	٤٤	٧	٥١
الجزائر ١٩٩٢	٢١٣	٤٩	٢٦٢
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	١٥٨
السودان١٩٩٣	١٩	١	٢٠
سوريا ١٩٩٨	٣٣٥	٨٣	٤١٨
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٥٦
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	١١
فلسطين ١٩٩٩	٢١	٢	٢٣
قطر ١٩٩٧	٦	١	٧
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	١٦٢
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	١٥٣
ليبيا ١٩٩٢	٢	٠	٢
مصر ١٩٩٨	١٤٨٥	١٨٧	١٦٧٢
المغرب ١٩٩٤	٨٢	٩	٩١
موريتانيا ١٩٨٨	١	٠	١
اليمن ١٩٩٨	٣٧	٠	٣٧

المرجع السابق.

ثالثاً: المشتغلون بالأعمال الكتابية

المشتغلون بالأعمال الكتابية ينتشرون بكثرة في بعض النشاطات الاقتصادية ولا ينتشرون في البعض الآخر. فمثلاً تجدهم في أعمال التمويل والمصارف وخدمات العقارات. بينما يقلون في النشاط الزراعي. وقد تراوح عددهم في البلاد العربية بين مليون و ٧٤ ألف في مصر و١٠ آلاف في موريتانيا. وتراوح عدد الإناث منهم ٣٥٧ ألف في مصر و ٣ آلاف في موريتانيا. وعدد الذكور تراوح بين ٧١٧ ألف في مصر وتكاد تقترب منها المغرب بعدد ٧٠٩ ألف. و٧ آلاف في موريتانيا. (الجدول رقم ٣ / ٤).

ويمثل المشتغلون بالأعمال الكتابية في مصر ٦,١ % للمجموع و ٥,٢ % للذكور و ٩,٥ % للإناث من مجموع القوى العاملة في كل فئة. بينما في موريتانيا يمثلون ١,٨ % و ١,٧ % ١,٩ % من تلك المجموعات على التوالي.

والقضية الرئيسة في هذا القسم هو أن المعاهد التجارية تقذف بأعداد كبيرة من التجاريين متوسطي الشهادة ولا يجدون عملاً لأن التدريب العملي لا يتفق مع احتياجات سوق العمل. كما ان خريجي الثانوية العامة يزاحمونهم في العمل. وذلك التزاحم يزيد من عدد العاطلين من خريجي هذه المعاهد والمدارس الثانوية مما يتطلب أن يعاد تدريبهم من جديد على مهن تتطلبها سوق العمل أو تكثيف تدريبهم على العمالة الكتابية المطلوبة للمصانع والمنشآت المختلفة.

الجدول رقم (٣ / ٤)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

الأعمال الكتابية وما شابهها في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٦٣	٢٣	٨٦
الإمارات ١٩٨٥	٧٢	٩	٨١
البحرين ١٩٩١	١٥	5	٢٠
تونس ١٩٩٤	٣٥	٢٢	٥٧
الجزائر ١٩٩٢	٤٧٤	٧٨	٥٥٢
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٨٥٨
السودان١٩٩٣	١٠٨	٤٦	١٥٤
سوريا ١٩٩٨	٠	٠	٠
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٢٥٩
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٣٢
فلسطين ١٩٩٩	٠	٠	٠
قطر ١٩٩٧	٣٠	٤	٣٤
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	١٤١
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	٧٤
ليبيا ١٩٩٢	٨٥	١٥	١٠٠
مصر ١٩٩٨	٧١٧	٣٥٧	١٠٧٤
المغرب ١٩٩٤	٧٠٩	٢٥٠	٩٥٩
موريتانيا ١٩٨٨	٧	٣	١٠
اليمن ١٩٩٨	٦٢	١٢	٧٤

المصدر السابق.

رابعاً: المشتغلون بأعمال البيع

ينتشر المشتغلون بأعمال البيع في المحلات التجارية وفي المصانع التي يلحق بها محلات تجارية. وقد تراوح عدد المشتغلين بالبيع بين مليون و ٦٢٤ ألف في مصر وعشرة آلاف في البحرين. ولا يزال الإناث يمثلن أعداداً منخفضة عن الذكور وتراوح عددهن بين ٢٥٣ ألف في مصر وألف في كل من الإمارات والبحرين وليبيا. أما الذكور فقد تراوح عددهم بين مليون و٣٨١ في مصر وتسعة آلاف في البحرين. الجدول رقم (٣ / ٥).

ولعل القضية التي لا تشغل بال هؤلاء المشتغلين في أعمال البيع هي أنهم لا يترقون أبداً. إذ يظل العامل يعمل في نفس المكان وبنفس الطريقة حتى إحالته إلى التقاعد. وهي قضية لا تشغل بال هؤلاء المشتغلين لأنهم يرضون بما قسم لهم من الأقدار. أو هكذا يرون أنفسهم أن لا سبيل إلى الخلاص من ذات الأجر ومن ذات العمل إلا بالتقاعد ونادراً ما يفكر الواحد منهم في التخلص من مهنته إلى مهنة أخرى.

ويمثل المشتغلون في أعمال البيع وهم الذين يعملون عادة في التجارة بالجملة والتجزئة في مصر ٩,٣ % من مجموع القوى العاملة بها و ٩،٩ % و٩,٣ % للذكور والإناث على التوالي. أما في البحرين فيمثلون ٤,٧ % و ٥,١ % و ٢,٩ % من تلك المجموعات في ذلك البلد على التوالي.

وعمال البيع لا يقتصرون على هؤلاء الذين يعملون في المحلات التجارية لبيع المواد الغذائية إنما إلى باعة الأجهزة الطبية والأجهزة الكهربائية المنزلية والتجهيزات الصناعية والحلويات والحلي الذهبية والمشغولات الفضية بل باعة الخبز والمحروقات والسيارات الجديدة والقديمة وقطع غيار السيارات ولوازم الخياطة واللوحات الفنية والمجوهرات والمنسوجات والحبوب ومنتجات تقليدية سياحية.

الجدول رقم (٣ / ٥)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

العاملون في تجارة الجملة والتجزئة (عمال البيع)في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	١٢٨	٢١	١٤٩
الإمارات ١٩٨٥	٥١	١	٥٢
البحرين ١٩٩١	٩	١	١٠
تونس ١٩٩٤	٧٨	١٠	٨٨
الجزائر ١٩٩٢	٩٤٠	١٠	٩٥٠
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٦٤٦
السودان١٩٩٣	٦٥٤	٦٤	٧١٨
سوريا ١٩٩٨	٤٥٤	١٨	٤٧٢
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٥٦٧
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٦٩
فلسطين ١٩٩٩	٣٨	٣	٤١
قطر ١٩٩٧	٧٥	٢٣	٩٨
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٠
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	١٢٢
ليبيا ١٩٩٢	٧٩	١	٨٠
مصر ١٩٩٨	١٣٨١	٢٥٣	١٦٣٤
المغرب ١٩٩٤	٥٣٨	٢٥	٥٦٣
موريتانيا ١٩٨٨	٥٠	١٦	٦٦
اليمن ١٩٩٨	٣١٠	١٢	٣٢٢
المجموع			

ملحوظة : تتضمن بعض بيانات البلدان العربية العاملين بالخدمات في قسم عمال البيع لذلك لا تظهر لهم أرقام في الجدول التالي.

خامساً: المشتغلون بالخدمات

المشتغلون بالخدمات هم أدنى العاملين درجة فهم في بعض الأحيان أقل العاملين مهارة مثل السعاة وهـم في بعض الأحيان لهم مهارة مرموقة مثل رئيس الطباخين. ومن ثم فهم في بعض الأحيـان أقـل العـاملين أجوراً وفي بعض الأحيان يتقاضون أجوراً عالية مثل طباخ في فندق خمس نجـوم. وهنـاك بعـض مهـن الخدمات يتم التدريب عليها في معاهد متخصصة مثل مهنة الطبخ.وهناك مهن يتدرب عليها الفرد في ظرف شهور مثل ساعي البريد أو ساعي في أحد الفنادق.

ونظراً لأن الجدول رقم (٣ / ٥) لا يضم كل العاملين في الخدمات في البلاد العربية، فقد ضمت بعـض البلاد هؤلاء العاملين إلى عمال البيع، والبعض الآخر أفرد لهم جدولاً خاصاً بهم باعتبارهم قسم مستقل فـي أقسام التصنيف المهني الدولي أو المحلي.

وقد تراوح العدد في هذا الجدول بين ٧١٢ ألف في المغرب و٢٢ ألف في موريتانيا. بينما في الذكور بلغ ٥٠٢ ألف في المغرب و ١٢ ألف في موريتانيا. أما الإناث فقد كان عددهن في المغـرب ٢٠٦ ألـف و ٤ آلاف في الجزائر.

ولعل القضية الرئيسة في هذا القسم هو إعراض المواطنين عن العمل في مجال الخدمات لتدني مسـتواها الأدبي وتدني الأجور في أغلب مهنها. لذلك تقوم بعض البلاد باستقدام عمالة أجنبية إلى البلاد للعمل في ذلك المجال المهني. وسوف نرى إلى أي مدى تضرر أهل البلاد الخليجية من العمالة الأجنبية غير العربية مـن الخدم.كما أن الاقتصاد استفاد منهم لكن في نفس الوقت تضرر المواطنين من إدخالهم للمخدرات أو الخمـور أو ارتكاب النساء الأجنبيات الفاحشة داخل البلاد.

الجدول رقم (٣ / ٦)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

العاملون في الخدمات في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٠	٠	٠
الإمارات ١٩٨٥	١٠٧	٣٥	١٤٢
البحرين ١٩٩١	٣٧	١٦	٥٣
تونس ١٩٩٤	٣٥٢	٩٨	٤٥٠
الجزائر ١٩٩٢	١٢٠	٤	١٢٤
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	١٥٦٠
السودان١٩٩٣	٠	٠	٠
سوريا ١٩٩٨	٢٢٣	٢٢	٢٤٥
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٣٧١
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٠
فلسطين ١٩٩٩	٠	٠	٠
قطر ١٩٩٧	٠	٠	٠
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٩٣
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	٠
ليبيا ١٩٩٢	١٩٠	١٢	٢٠٢
مصر ١٩٩٨	٠	٠	٠
المغرب ١٩٩٤	٥٠٦	٢٠٦	٧١٢
موريتانيا ١٩٨٨	١٢	١٠	٢٢
اليمن ١٩٩٨	٠	٠	٠

المرجع السابق.

سادساً

العاملون في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات

إذا ما ذكر النشاط الزراعي فهو يضم مهناً مختلفة تبدأ من أصحاب المهن العلمية والفنية إلى عمال الإنتاج. لكن إذا ما ذكرت مهنة العاملين في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات فهي تعد المهنة الغالبة في النشاط الزراعي وقد توجد في غير النشاط الزراعي. وفي الدول النامية عموماً تبلغ نسبة العاملين بالزراعة أكثر من ٥٠ % من مجموع العاملين وذلك لأنها تعد المهنة التي يقوم بها أغلبية القوى العاملة في هذه الدول ويتعيشون منها. ولأنها المهنة التي لا تحتاج إلى تدريب عميق لإجادتها. ونظراً لأمية القوى العاملة فهي تعمل في هذه المهنة لأنها لا تحتاج إلى القراءة والكتابة لإتقانها ومن ثم لا تحتاج إلى مهارات عالية لامتهانها وهي لا تدر دخلاً كبيراً ومن ثم فذلك ينعكس على الأغلبية فتبدو فقيرة. وتتراوح أعداد العاملين بهذه المهنة في مصر بين أربعة مليون و ٦٧٣ ألف نسمة. بينما في بلد مثل البحرين وقطر لا تتعدى خمسة آلاف في كل بلد. ربما لقلة الأراضي الزراعية بها أو أن الأعمال الخاصة بتربية الحيوان قليلة. وندرة الغابات. وتراوح عدد الإناث بين مليون و٢٣ ألف أنثى في مصر و ٥١ ألف في كل من المغرب وموريتانيا. أما الذكور فقد تراوحت أعدادهم بين ثلاثة ملايين و ٦٥٠ ألف في مصر. وخمسة آلاف في كل من البحرين وقطر.

ويمثل عمال الزراعة في مصر ٢٦,٥ % من مجموع القوى العاملة بها و ٢٧,٣ % من مجموع الإناث و٢٦,٣ % من مجموع الذكور. بينما يمثلون في البحرين ٢,٨ % من مجموع القوى العاملة في هذا البلد (ولا ذكر للإناث في ذلك البلد في هذا القسم).أما الذكور فقد أشار المصدر إلى أنهم يمثلون ٢,٨ % من مجموع الذكور النشيطين اقتصادياً [٣٥].

ولعل القضايا التي تشغل النشاط الزراعي عموماً هي التي تشغل العاملين في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات. وفي مقدمة هذه القضايا موسمية العمل الزراعي حيث يترتب عليه أن يجد العامل أجراً في بعض الأيام وفي أيام أخرى لا يجد قوت يومه فضلاً عن تزاحم العمال على فرصة العمل مما يؤدي إلى انخفاض الأجر لذلك يحاول العامل الزراعي أن يعمل في مهن أخرى غير الزراعة وذلك يقتضي أن تُقام المشروعات الغذائية بالقرب من الأراضي الزراعية لتشغيل فائض القوى العاملة الزراعية فيها. ومن أجل ذلك توجد هجرة دائمة من هذا القسم المهني إلى أقسام أخرى من أجل إيجاد مورد رزق دائم. ولكن ليس تدني أجور العمال الزراعيين هو السبب في تحرك العمال من ذلك القسم إلى الأقسام الأخرى إنما الظروف الاقتصادية في البلد قد تكون السبب مثل هبوط قيمة العمل الزراعي في الاقتصاد الفلسطيني فقد كانت نسبة عمال الزراعة في فلسطين ٤٨ % في عام ١٩٦٦ وهبطت نسبتهم إلى ١٠ % في عام ١٩٨٥. فقد انتقل عمال الزراعة في الضفة الغربية وقطاع غزة إلى العمل داخل إسرائيل وتركوا الزراعة واشتغلوا في البناء وسوق العمل الإسرائيلي وأدى ذلك إلى افتقار الأرض الزراعية الفلسطينية إلى عمال الزراعة.[٣٦]

---

[٣٥] منظمة العمل العربية : المرجع السابق ص ٢٦ و ص ٣٠ .

[٣٦] www.google.com

الجدول رقم (٣ / ٧)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

العاملون في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٣٢	٧	٣٩
الإمارات ١٩٨٥	٤٩	٠	٤٩
البحرين ١٩٩١	٥	٠	٥
تونس ١٩٩٤	٣٩١	١٠٧	٤٩٨
الجزائر ١٩٩٢	٧٦٠	٥٥	٨١٥
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٢٧٥
السودان١٩٩٣	١٩٧٧	١٢٢٠	٣١٩٨
سوريا ١٩٩٨	٧١٠	٣٧٧	١٠٨٧
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٢٠
فلسطين ١٩٩٩	٣٤	٢٦	٦٠
قطر ١٩٩٧	٥	٠	٥
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٠
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	٦٠
ليبيا ١٩٩٢	٥٣	١	٥٤
مصر ١٩٩٨	٣٦٥٠	١٠٢٣	٤٦٧٣
المغرب ١٩٩٤	٩٥١	٥١	١٠٠٢
موريتانيا ١٩٨٨	١٧١	٥١	٢٢٢
اليمن ١٩٩٨	١٣٤٣	٧١٩	٢٠٦٢
المجموع			

المصدر السابق.

سابعاً

عمال الإنتاج والأعمال المتعلقة به ومشغلو معدات النقل

حينما اتجهت بعض الدول العربية إلى التصنيع زاد عدد العاملين في مهن الإنتاج والعمالة المتعلقة به ومشغلي معدات النقل. ولم يقتصر الأمر على التصنيع إنما امتد إلى أداء الخدمات الشخصية كالعاملين في الورش والحرف والمنشآت الصغيرة.

تراوحت أعداد العاملين بين ٣ مليون و ٧١٣ ألف عاملاً في مصر. و٦٢ ألف في موريتانيا. ولو أن بعض البلاد العربية من تجاوز عدد عمال الإنتاج به الملايين الثلاثة مثل المغرب (٣,٤٢٦ مليون) أو تجاوز المليونين مثل السعودية (٢,٣٧٠ مليون) أو تجاوز المليون مثل سوريا والصومال واليمن (أنظر الجدول رقم ٣ / ٧). ويمثل عمال الإنتاج في مصر ٢١ % من مجموع القوى العاملة بينما يمثلون في مجموع الذكور ٢٥,٣ % ومن مجموع الإناث ٥ % فقط.أما في اليمن فهم يمثلون ٢٨ % و٣٣,٥ % و٢,٢ % من مجموع القوى العاملة بهذا البلد والذكور والإناث على التوالي.

وهناك قضية تشغل المفكرين الاقتصاديين وهي العزوف عن الاشتغال بالعمالة الحرفية.. ويبدو ذلك في عدم التحاق الشباب في الأعمال والمهن والحرف الفنية كالنجارة والسباكة والحدادة والبرادة وغير ذلك، إذ أن الشباب يشعر بالخجل من ممارسة هذه الأعمال، ويفضل العمالة المكتبية أو الكتابية ولو لم يتحقق منها ربح. أو كانت أجورها ضئيلة ذلك لأنها تكسبه في رأيه الاحترام. وقد أدى ذلك العزوف إلى نقص كبير في العمالة الماهرة ونصف الماهرة، فلا الأشخاص الداخلون الجدد في سوق العمل يريدون التدريب على هذه المهن ولا حتى العمل لاكتساب خبرة ثم الترقي بعد ذلك. ويعد ذلك من معوقات الإنتاج ألا يجد المنتج من يقوم بالإنتاج. وقد حلت البلاد العربية الخليجية تلك المشكلة، حينما عزف شبابها عن التدريب على هذه المهن باستقدام العمالة الأجنبية حتى تستمر مسيرة التقدم والرقي.وقد علل أرباب العمل في هذه البلاد بأن العمالة الوطنية الماهرة ونصف الماهرة تطلب أجوراً عالية فضلاً عن أنها غير مدربة على الأعمال المطلوب إسنادها إليها.

كان من نتائج عزوف الشباب عن الانخراط في هذه المهن أن الصبية وقليلي الخبرة قاموا بعبء العمل، مما أدى إلى انخفاض جودة الأعمال كما أن هناك فجوة حدثت بين أرباب الأعمال اليدوية التي ارتفعت أجور العاملين لديهم ارتفاعاً هائلاً وبين أرباب الأعمال المشتغلين بالأعمال العقلية والذهنية والكتابية والمكتبية.

وقد علل البعض هذا العزوف إلى الميراث الثقافي للشعوب فقد اسند أفلاطون في تقسيمه لطبقات المجتمع إلى العبيد والأعاجم والأجانب والعمالة اليدوية فعافت نفس الشباب عن ممارستها لأنهم يشعرون في هذه اللحظة أنهم عبيد وهم في الواقع أحرار. كما أن قلة التوعية الاجتماعية والإعلامية بالمهن الحرفية والإنتاجية لم تكن كافية لبث الشعور بالثقة في هذه المهن. وانصرف الشباب إلى المهن المتصلة بالأعمال الذهنية فهي التي تحقق طموحهم.

كما أن الملتحقين بهذه المهن يسيئون إلى سمعتها بسبب انصرافهم إلى تعاطي الخمور والمخدرات والتمسك بقيم خلقية يعزف عنها الناس. ولعل السبب في ذلك هو تدني مستواهم التعليمي.

يوصي العلماء بأن تتضافر الجهود – جهود الفرد والمجتمع – حتى يمكن تجنيب البلاد هذه الفجوة بين الأعمال اليدوية والأعمال الذهنية، فليعمل كل في مصنعه أو ورشته على ارتقاء مستوى العاملين لديه. وأن يطلب منهم الانخراط في مدارس التعليم الأساس وأن يحسنوا من أخلاقياتهم. وليقم المجتمع من ناحية أخرى بإنشاء مراكز التدريب المهني والتلمذة الصناعية مما يساعد على التدريب على إتقان العمل واكتساب الخبرة بمرور الزمن. ولا داعي لأن يقتصر ذلك التدريب على المدارس الحكومية أو مدارس القطاع الخاص إنما يمتد إلى مدارس تنشأ في القوات المسلحة. فمثل هذه المدارس قادرة على سد حاجة البلاد من مهن عمال الإنتاج بعد أن يترك الأفراد السلاح ويكون في أيديهم سلاح جديد هو المهنة المطلوبة في سوق العمل فمثلما يدرب الفرد على حمل السلاح واستعماله يتدرب أيضاً على مهنة تتطلبها سوق العمل حينما يؤدي ما عليه من خدمة إلزامية [٣٧].

إن إنشاء مراكز التدريب المتخصصة علاج ناجع لمواجهة احتياجات النشاطات المختلفة من عمال الإنتاج. فمثلاً قامت وزارة الإسكان في مصر بإنشاء مركز للتدريب على مستوى الجمهورية مهمته التدريب والتأهيل الحرفي على عشر مواد أهمها الخرسانة المسلحة – الباب والشباك – النجارة المسلحة – ثم أعمال البياض والبلاط والكهرباء والأعمال الصحية والدهانات.

يجري تدريب وتأهيل هؤلاء الطلاب ضمن دورات مدة كل منها أربعة شهور. وتتراوح أعمار المتدربين بين ١٥ و ٤٠ سنة. وهم إما من المتسربين من التعليم أو طلبة. وتدفع الجهة المدربة للمتدرب ثلاثة جنيهات يومياً بجانب حقيبة تضم المعدات التي يحتاج إليها في التدريب. والجدير بالذكر أن بعض طلاب الجامعات والدبلومات الفنية يلتحقون بورش التدريب على التشييد والبناء وذلك حتى يمكن أن يحصل الواحد منهم على دخل من عمله في هذا المجال بعد تخرجه.

---

[٣٧] www.google.com

الجدول رقم (٣ / ٨)

تقديرات عدد السكان النشيطين اقتصادياً في الأقسام المهنية

عمال الإنتاج والأعمال المتعلقة به ومشغلو معدات النقل في البلدان العربية (بالألف)

البلد	ذكور	إناث	الجملة
الأردن ١٩٩٩	٣٩٨	٥٥	٤٥٣
الإمارات ١٩٨٥	٢٦٤	١	٢٦٥
البحرين ١٩٩١	٧٥	٢	٧٧
تونس ١٩٩٤	٧٣٢	٢٥٨	٩٤٠
الجزائر ١٩٩٢	٧٤٢	١٩	٧٦١
جيبوتي ١٩٩٥	٠	٠	٠
السعودية ١٩٩٤	٠	٠	٢٣٧٠
السودان١٩٩٣	٢٣٢	٥	٢٣٧
سوريا ١٩٩٨	١٥٢٠	٦٩	١٥٨٩
الصومال ١٩٩٥	٠	٠	١٠٩٦
العراق ١٩٩٤	٠	٠	٠
عمان ١٩٩٦	٠	٠	٧٣
فلسطين ١٩٩٩	٣٨٠	٢٢	٤٠٢
قطر ١٩٩٧	٩٥	٠	٩٥
الكويت ١٩٩٩	٠	٠	٧٣٢
لبنان ١٩٩٧	٠	٠	٥٥٥
ليبيا ١٩٩٢	١٧١	٦	١٧٧
مصر ١٩٩٨	٣٥٢٧	١٨٦	٣٧١٣
المغرب ١٩٩٤	٢٦٩٠	٧٣٦	٣٤٢٦
موريتانيا ١٩٨٨	٤٨	١٤	٦٢
اليمن ١٩٩٨	١١٠٤	٥٨	١١٦٢

المرجع السابق.

الفصل الرابع

مشاكل الحالة العملية

تختلف مشاكل الحالة العملية بين فئاتها المتنوعة. وهي تنقسم إلى صاحب عمل - يعمل لحسابه – يعمـل بأجر – يعمل لدى الأسرة بلا أجر – أخرى. (ولا نعلم ما المقصود بـالأخرى لأنـه باسـتقراء التعـدادات المختلفة يتبين أن هناك فئات أخرى مثل طالب – ربة بيت – زاهد في العمل – بالمعاش – متقاعـد. وهـي فئات خارجة عن القوى العاملة، الأمر الذي لم يرد في إحصاءات منظمة العمل العربية تنويه عنه).

ومشاكل أصحاب الأعمال تختلف عن مشاكل العمال وهم الذين يعملون بأجر. بينما الأول يسـعون إلـى تمويل مشروعاتهم بأنفسهم، ومحاربة القيود التي تفرض على استثماراتهم والتوقف عن العمل بعد مباشـرته. يسعى الآخرون إلى زيادة أجورهم وحصولهم على علاوة دورية والامتناع عن العمل عند رفـض مطـالبهم وهو ما يعرف بحق الإضراب. ويقع من يعمل لحسابه في خانة أصحاب الأعمال. وقد ضمتهم إلى بعضـهم البعض تونس وسوريا وعمان ومصر وموريتانيا (الجدول رقم ٤ / ١) ويقع من يعمل لدى الأسرة بلا أجـر في خانة العمال. ولكنهم يتميزون عنهم في أنهم يعملون في مشروعات عائلية ولا يتقاضون أجراً من أرباب الأعمال لأنهم آباؤهم.

وفيما يلي نتناول كل فئة على حدة :

أولاً: أصحاب الأعمال

لا يمثل أصحاب الأعمال في الحالة العملية إلا نسبة قليلة. ويمكن حساب هذه النسبة من الخانة الأولى إلى الخانة الأخيرة (المجموع) من الجدول رقم (٤ / ١) وهي كالآتي :

(الأردن ٦,٦ % الإمارات ٢,٢ % والبحرين ٢,٠ % - الجزائر ٢,٩ % - السودان ٥,٥ % - العراق ١,٩ % - فلسطين ٥,٤ % - قطر ٠,٥ % - الكويت ٠,٨ % - لبنان ٦,٧ % - ليبيا ١٣,٧ % - المغرب ٢,٠ % - اليمن ١,٥ %). وتم استبعاد أصحاب الأعمال والذين تم جمعهم مع الذين يعملون لحسابهم وسوف تُعرض نسبهم في البند التالي.

ولعل السبب في أن أصحاب الأعمال يمثلون قدراً بسيطاً من الحالة العملية هو أنهم أصحاب المشروعات وهم بالطبع القيادات، وهم عدد قليل فالقائد يكون واحداً أو اكثر من واحد بينما الأنصار وهم هنا العاملون لديهم يكوّنون كثرة. يبدأ عددهم من واحد إلى الآلاف فإذا تمت المقارنة بينهم تكون النسبة الغالبة للعمال والنسبة الضئيلة لأصحاب الأعمال. بالإضافة إلى أن عادة الحياة أن تتركز الأموال في أيدي قليلة وقليل مما يتركز في أيديهم المال يسعون إلى إنشاء مشروعات. ويحجم البعض من القادرين على إدارة المشروعات في طلب قروض من المصارف المختلفة. وبعض المغامرين – وهم لا يزالون قلة – يطلبون تلك القروض لإنشاء مشروعات مختلفة ولو أنهم قد يصطدمون بما تتطلبه الإدارات الحكومية من شروط للموافقة على مشروعاتهم. ولكن الاتجاه الآن إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وشروط إنشائها ليست بالتعقيد الموجود في إنشاء الشركات الكبيرة. وتتزايد أهمية هذه المشروعات في البلاد العربية في أنها لازمة للتنمية. ويقال في ذلك إن المستثمرين العرب الكبار لديهم خيارات عديدة يستطيعون بها أن يستثمروا أموالهم خارج البلدان العربية في حين أن أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة يرتبطون بأسواق البلاد الوطنية [٣٨].

ويرى البعض أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هي الوسيلة لنقل وتوطين التكنولوجيا. وهي طريق للتعاون العربي – العربي وذلك لتوسيع الأسواق وتطوير العمل وزيادة فرص التمويل والتسويق. وقد أعدت هيئة تخطيط الدولة في سوريا برنامجاً تبنته الحكومة يتضمن تخصيص أكثر من مليار دولار لبرنامج يهدف إلى تعزيز التنمية والقضاء على البطالة. ويعتمد هذا البرنامج على تشجيع ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة [٣٩].

وإذا ما زادت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ترتب على زيادتها زيادة أصحاب الأعمال وليس بالضرورة زيادة نسبتهم في الحالة العملية لأن العمال أيضا يزيدون عدداً.

---

[٣٨] معلومات دولية – مجلة فصلية تصدر عن مركز المعلومات القومي في الجمهورية العربية السورية – العدد ٦٤ ٢٠٠٠ ص ١٧ .

[٣٩] المرجع السابق نفس الصفحة .

والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة قد تعاني من أمور قد لا تعاني منها المؤسسات الكبيرة. والأمـل هـو مساعدة الحكومات في إزالة مثل هذه المعوقات كالتجارة الإلكترونية والأعمال الإلكترونية بالنسبة للمؤسسات الصغيرة تعد مكلفة وتحتاج إلى تمويل ويمكن للحكومات العربية من خلال منطقة للتجارة الحرة العربية تبني الحلول والتطبيقات لتأسيس دور ريادي للصناعة العربية والاقتصاد العربي. وهذه الحلـول تقـوم بتجميـع مجموعات متنوعة من الشركاء التجاريين والصناعيين العرب الجدد. والشركات الصـغيرة والمتوسـطة لا تملك إرسال ممثليها إلى المعارض التجارية لتبيع منتجاتها وتسوقها وعلى منطقة التجارة العربية الحـرة أن تساعد هذه المؤسسات من خلال تقديم قروض متخصصة وتسهيلات في السداد. وتأتي المناداة بتوفير قاعـدة معلومات اقتصادية شاملة لتوفير المعلومات التفصيلية حول الموضوعات الضرورية حتى تتعاون المؤسسات العربية الصغيرة [٤٠].

والعقبة الكبيرة أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة هو التمويل للاستثمار. (الاسـتثمار هـو اسـتخدام المدخرات في تكوين رأس مال المؤسسات وكذلك الطاقات الإنتاجية الجديدة اللازمة لعمليات إنتـاج السـلع والخدمات والمحافظة على الطاقة الإنتاجية القائمة أو تجديدها) [٤١].

الاستثمار هو إذن مصدر المشروعات المختلفة التي تنتج فرص العمل. وهو الذي يحول الفرد من عامـل إلى صاحب عمل إذا ما تملك مشروعاً صرف عليه كل أو بعض مدخراته أو القروض التي يستلفها لتشـغيله وإدارته. فذلك الفرد يصرف المال الذي تجمع لديه – هو وآخرون – في شراء الآلات والمعـدات – الأرض – المباني – التشييد – التجهيزات – وسائل النقل. لكن بعض الأفراد لا يقدم على الاستثمار إنما يكتفي بـأن يكون له مدخراته ومن ثم يستمر فرداً عادياً ولا ينتقل إلى مصاف أرباب الأعمال. وهناك أسباب كثيرة تجعل الفرد يحجم عن دخول مجال الاستثمار، فقد يحجم الأشخاص من الدخول في سوق العمـل إذا كـان ينـوي الاقتراض ولكن سعر الفائدة يجده عالياً. أما إذا كان منخفضاً فإنه لا يتردد في طلب القرض مـادام سـوف يتمكن من الوفاء بالتزاماته مع الوفاء بسعر الفائدة. وإذا كان رجل الأعمال يتوقع من مشروعه ألا يسـتطيع أن يقوم بتصريف إنتاجه فإنه يحجم أيضاً عن الدخول في المشروع حتى لا يصاب بخسارة فادحة تضيع فيها مدخراته. وقد يحدث أن تعم نظرة تشاؤمية صفوف أصحاب الأعمال مؤداها أن نقصاً ملموساً فـي الإنفـاق الاستثماري سوف يسود ومن ثم يتراجع بعض أصحاب الأعمال عن الإقدام على الدخول فـي المشـروعات التي ستصاب بهذا النقص. كما قد تسود نظرة التفاؤل مما يؤدي إلى التوسع في الإنفاق الاسـتثماري. وقـد يحدث في كلتا الحالتين أن يكون التنبؤ خاطئاً فيخسر المتشائم ويكسب المتفائل [٤٢]. أو يحدث العكس.

وقد يحجم صاحب العمل عن الدخول في سوق العمل إذا كان مستوى الأرباح من الصـناعة أو التجـارة التي يزمع الدخول فيها ليس هو ما يريد.

---

[٤٠] المرجع السابق ص ١٨ .

[٤١] د . حسين عمر : الاستثمار والعولمة – دار الكتاب الحديث بالقاهرة – ٢٠٠٠ – ص ٣٨ .

[٤٢] المرجع السابق ص ٥٢ .

وإذا كان الاستثمار دالة للدخل القومي بمعنى أن إنفاق رجال الأعمال قدراً كبيراً من أصولهم النقدية على الاستثمار كلما كان الطلب على السلع الاستهلاكية مرتفعاً. وإنفاق قدر منخفض كلما كان الطلب على السلع الاستهلاكية منخفضاً تبعاً لذلك. فإنه – من ناحية أخرى – يشكك الاقتصاديون في العلاقة الدالية بين الاستثمار والأرباح بمعنى أن الاستثمار قد لا يتأثر بمستوى الأرباح إذ أن مجرد مشاهدة أن الاستثمار مرتفع مستواه عندما تكون الأرباح مرتفعة لا تقيم دليلاً – بالضرورة – دليلاً قاطعاً على حجية نظرية العلاقة بين الاستثمار والأرباح فمثل هذه العلاقة قد تكون في الاتجاه العكسي بمعنى أن الاستثمار هو السبب المرتفع للدخل الذي يكون بدوره سبباً في الأرباح المختلفة. ولكن ذلك لا يدعو إلى استبعاد العلاقة الدالية بين الاستثمار والأرباح [٤٣].

[٤٣] المرجع السابق ص ٥٣-٥٤ .

ثانياً: العاملون لحسابهم

العاملون لحسابهم هم الذين لديهم مؤسسة صغيرة أو متوسطة ويديرونها بأنفسهم دون مساعدة من عمال. ومعظم هذه المؤسسات تدخل تحت عباءة القطاع غير المنظم. ويوجد أغلبها في قطاع التجارة بالتجزئـة أو قطاع الخدمات الشخصية.

ويمثل هؤلاء من الحالة العملية ما يأتي :

الأردن (١٠,٢ %) من مجموع الحالة العملية بالجدول رقم (٤ / ١). الإمارات ٥,٣ % - البحرين ٣,١ % - تونس ٢٢,٧ % (تضم أصحاب الأعمال للعاملين لحسابهم) – الجزائر ١٧,٢ % - السودان (٤٣,٣ %) – سوريا ٣١,٤ % (تضم أصحاب الأعمال إلى العاملين لحسابهم) – العراق ١٤,٣ % - عمان ١٠,٦ % (الضم المشار إليه موجود في هذه النسبة) – فلسطين ١٨,٣ % - قطر ٠,٨ % - الكويت ١,٤ % - لبنـان ٢٣,٠ % - ليبيا ١,٢ % - مصر ٢٨,٤ %) (مع ضم الفئتين) – المغرب ٢٣,٨ % - موريتانيـا ٤٢,٥ % (مع ضم الفئتين) – اليمن ٣٥,٨ %.

تراوحت النسبة إذن بين ٤٣,٣ % في السودان و ٠,٨ % في قطر.

تتميز هذه المؤسسات – تلك التي يعمل بها أصحابها فقط - بأنها صغيرة، ولا يعمل بها عمال وقد يعمـل بها شركاء ولا يعدون في هذه الحالة عمالاً بل قد يعمل بها الذين يعملون لدى الأسرة بلا أجر. وعادة ما تتبع الأساليب التقليدية في العمل ولا تدخلها الميكانيكا أو الآلية لأنهما مكلفتان.

قيل إن التطورات الحديثة في مجال الاتصالات وتكنولوجيا وإدارة المعلومات بدأت في تغيير طرق عمل الممولين التقليديين في الوطن العربي والمصارف . وبدأت هذه المؤسسات التمويلية باتباع طرق جديدة فـي إدارة القروض بحجم صغير وشخصي وهي الخدمة التي يمكن أن تقوم بها المؤسسات الصغيرة والمتوسـطة [٤٤]. لعل المقصود بذلك تلك المنشآت الصغيرة التي تستخدم عمالاً. أما المنشآت التـي تقـوم علـى أكتـاف أصحابها فلا تستفيد من هذه القروض. وهي منشآت مترامية تكتظ بها المدن في الشوارع والحواري وتتناثر في الريف. وتعمل برأس مال بسيط ولا يديرها إلا أصحابها ولا يشتغل فيها عمال بأجر.

---

[٤٤] معلومات دولية – المرجع السابق ص ٣٦ .

ثالثاً: العاملون بأجر

في الدول الشيوعية يكاد يختفي من يسمون بأصحاب الأعمال لأن الدولة تكون هي صاحب العمل الوحيد، ولذلك فإن الغالبية العظمى هم العاملون بأجر. أما في الدول الرأسمالية فيظهر بجانب العمال أصحاب العمال ومن يعملون لحسابهم. ويمثل العمال أغلبية لكن ليست عظمى كما في الدول الشيوعية. وبعد انحسار الدول الشيوعية أصبحت الغالبية العظمى أغلبية فحسب. ولا يوجد في الدول العربية ما يسمى بالدول الشيوعية العربية، ولكن يوجد دول ذات اتجاه اشتراكي مثل الجزائر. ودول ذات اتجاه رأسمالي مثل لبنان. ودول تأخذ بالاتجاهين بما لا يتعارض أحدهما مع الآخر وتحاول التوفيق بينهما مثل مصر. ويمثل العاملون بأجر النسب التالية بالنظر إلى مجموع الحالة العملية لكل بلد الواردة بالجدول رقم (٤ / ١) : الأردن ٨٠,٩ % الإمارات ٩١,٩ % - البحرين ٨٨,٥ % - تونس ٧١,١ % الجزائر ٦٦,٥ % السودان ٢٩,٥ % - سوريا ٥٦,١ % - العراق ٧٥,١ % - عمان ٧١,٧ % - فلسطين ٦٨,٨ % - قطر ٩٨,٦ % - الكويت ٦٥,٧ % - لبنان ٥٨,٦ % - ليبيا ٦٩,٢ % - مصر ٥٩,٨ % - المغرب ٤٠,٧ % - موريتانيا ٢٠,٦ % اليمن ٤٠,٠%.

وتختلف مشاكل العمالة في البلاد العربية من بلاد غنية برأس المال. وبلاد فقيرة إلى رأس المال غنية بالموارد البشرية.

وتعد السعودية مثلا بالحالة الأولى حيث بدأت ثروتها تظهر بسبب إيرادات النفط، ولكن المال وحده لا يضمن النجاح الاقتصادي فللتنمية متطلبات أخرى مثل القوى العاملة والكفاءات الإدارية والتكنولوجيا والأرض بجانب عنصر التنظيم. وفي مستهل النمو الاقتصادي للسعودية كانت تعاني من مشاكل العناصر الأخيرة المذكورة. وفيما يتعلق بالقوى العاملة فقد كانت الشكوى من تزايد الاعتماد على الأيدي العاملة غير الوطنية [٤٥]. وقد تنبهت السعودية في الخطة الرابعة للدولة في أوائل ١٩٨٥ إلى ضرورة بناء استراتيجية جديدة في استخدام القوى العاملة الوطنية وزيادة إنتاجيتها.

ومن سوء حظ المملكة العربية السعودية أن قدرة التكنولوجيات الأجنبية على تقليل الأيدي العاملة ربما جاء أكثر فاعلية في تقليل الأيدي العاملة الوطنية أكثر من فعاليتها في تقليل الأيدي العاملة الأجنبية [٤٦]. ولم يبين المصدر لماذا قلات التكنولوجيا في الأيدي العاملة الوطنية دون الأيدي العاملة الأجنبية مع أن التكنولوجيا عموماً تقلل من الأيدي العاملة بغض النظر عن الجنسية. ولعل السبب في رأينا هو أن الأيدي العاملة الوطنية لم تكن مدربة على التكنولوجيا الحديثة أو كان تدريبها قاصراً لذلك تُستبعد من قبل القائمين على المشروعات ومن الممكن الاستغناء عنها لو اشتغلت بعكس الأيدي العاملة الأجنبية.

---

[٤٥] النشرة السكانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا : العدد ٣٢ يونيه ١٩٨٤ – مقالة بعنوان مشاكل القوى العاملة في بلد غني برأس مال – حالة العربية السعودية - ص ١٥ .

[٤٦] المرجع السابق ص ٥٥ .

وقد فسر المصدر (المقالة) ذلك فيما بعد في أن السعودية اعتمدت على التكنولوجيا الغربية ولكن لم تستطع أن تتخطى العقبات التي تنتج عن ذلك وهو أن التكنولوجيا سوف تؤدي إلى الاعتماد على عدد محـدود فـي الأيدي العاملة الماهرة. وأن هذا العدد سيخص الأيدي العاملة الأجنبية لأنها جزء من التعاقد حتى يمكن تنفيذ العقود بسرعة. وسيحول ذلك دون أن يكون للمواطنين مكانة في هذه المصانع الجديدة لأن لـيس لـديهم لا الخبرة ولا التدريب على شروط إنجاز العمل [٤٧].

أما الناحية الأخرى وهي العمالة في وطن فقير في رأس المال وغني بالعمالة فالخصائص مختلفة وتبـدو عكس ما هو موجود في الحالة الأولى وهو عدد وفير من السكان وبالتالي القوى العاملة ورأس مـال ربمـا متوافر في بعض الأحيان ولكن غير مستغل مثل السودان لديه أراض شاسعة قابلة للزراعة وعدد وفير مـن العمالة ولكن لا يوجد رأس المال الذي يمد الأرض بالماء والبذور وتحسين التربة لـو كانـت تحتـاج إلـى تحسين. وقد تكون القوى العاملة في هذه البلاد غير غنية بالتعليم والتدريب فتصبح كماً لا كيف له. لكن هناك من البلاد ما يتميز بوفرة القوى العاملة وقام المسئولون بها بتعليمها وتدريبها وأصـبحوا يرسـلون العمالـة المتعلمة المدربة إلى الخارج فأفادت اقتصاد البلاد بفضل ما أرسلته من تحويلات مالية وأفادت اقتصاد الدول العربية الأخرى بفضل ما قدمته القوى العاملة المتعلمة والمدربة وذات الخبرة لهذه البلاد. ولو بقيت القـوى العاملة دون تعليم أو تدريب فسوف لا تنفع بلادها ولا البلاد الأخرى ولن ينفع فيها الاستثمار إلا إذا تسـلحت القوى العاملة بها بالتعليم والتدريب واكتسبت الخبرة من الجهد المتواصل. وشقت طريقها بعـد ذلـك إلـى المشروعات المحلية والمشروعات الخارجية.

لكن ذلك لا يمنع من ذكر البلاد التي لا تتمتع بالثروة ولا بالقوى العاملة المتعلمة والمدربة فهي فقيرة في رأس مالها أو في خصائص مواردها البشرية. وهذه البلاد في حاجة إلى تعاون طويل الأمد لكي تقـف فـي مصاف الدول العربية الأخرى. وهذا التعاون هو تعاون بالتمويل والاستثمار والتعلـيم والتـدريب وإنشـاء المشروعات وكذلك بالتثقيف.

---

[٤٧] المرجع السابق ص ٥٩ .

رابعاً: العاملون لدى الأسرة بدون أجر

عادة ما يكون العاملون لدى الأسرة بدون أجر من الأطفال. أما كبار السن فقد يتركون الأسرة ليعملوا خارجها بأجر، فهم يستنكفون أن يعملوا – ولو لدى الأسرة – في هذه السن الكبيرة وبلا أجر إنما يريدون أن يتقاضوا أجراً على عملهم حتى يتمكنوا أن يكوّنوا أسرة ينفقون عليها من دخلهم الشخصي لا من دخل آبائهم. لذلك عادة ما يتجه العاملون لدي الأسرة ليعملوا في الخارج حينما يشبون أي خارج مشروع الأسرة إلا إذا اتخذهم رب الأسرة شركاء لهم، وكانت لهم في أرباح العمل نصيب. حينئذ لا يعد هؤلاء من العاملين لدي الأسرة بدون أجر إنما هم شركاء مع الأسرة في تشغيل وإدارة مؤسساتها.

وقد تراوحت أعداد العاملين لدي الأسرة بلا أجر بين مليون و٣٣٢ ألف في مصر. و٤٣ ألف في قطر. الجدول رقم (٤ / ١). ولا يوجد في المصدر الإحصائي الذي رجعنا إليه أرقاماً عن الحالة العملية والعمر حتى يمكن أن تكتشف الدراسة في أي فئة عمرية يقع العاملون لدى الأسرة بدون أجر. لكن الأمر واضح أنهم صغار السن، فهؤلاء لا يزالون يخضعون لسطوة الأب وكلما كان الأب جاهلاً ليس لديه إلا مورد مالي فهو يحاول أن يدفع أطفاله للعمل لديه لتوفير ما قد يدفعه لعامل أجير. وهؤلاء الذين يجعلون أطفالهم عمالاً لديهم، لا يعرفون أنهم يجنون عليهم وعلى مستقبلهم. ولو تم نصح الآباء بأن لا يستخدموا الأولاد في العمل لديهم أو لدى غيرهم، وتم العمل بالنصيحة فسوف يجدون أمامهم شخصيات سوية متكيفة مع المحيط متآلفة مع عناصره. أما لو لم يأخذوا بالنصيحة فإنهم سوف يبذرون بذور التنافر والتوتر والاختلال في شخصياتهم ويجعلون من الأطفال بشر مضطربي الشخصية معقدين تتنازعهم تيارات الانحراف والعلل [٤٨]. وتتركز عمالة الأطفال، وبعضهم من العمالة التي تعمل لدى الأسرة بلا أجر في الدول النامية. والدول العربية تعد من هذه الدول. مما يوجب أن توجه الجهود إلى القضاء على هذه الظاهرة بشكل أو بآخر.

وعلى العموم فإن لا فرق بين أن يعمل الطفل لدى الأسرة بلا أجر أو يعمل بأجر لدى الغير فذلك فيه قضاء مبرم على الطفولة يجب مقاومته. إذ يجب أن تحاط الطفولة بالرعاية والحماية وتوفير الإمكانات المثلى لنموها والارتقاء بها [٤٩].

وإن كان مفهوم العاملين لدى الأسرة بلا أجر ينصرف إلى صغار السن والكبار منهم إلا أن أغلب المندرجين تحت ذلك المسمى هم من صغار السن وقد لا يبلغ الواحد منهم سن العمل القانوني وهو في بعض البلاد ١٢ سنة فأكثر، وفي البعض الآخر ١٥ سنة فأكثر.والعمالة المستخدمة بلا أجر قد تكون في النشاط الزراعي أو النشاط الصناعي غير المنظم أو النشاط الخدمي. فالأطفال يعملون في الزراعة مع ذويهم لجمع دودة القطن في مصر. وقد يتقاضون مقابل لعملهم وإذا كانوا يعملون لدى الأسرة فلا ينتظرون مقابلاً. وكذلك الحال لو كانوا يعملون في ورشة صاحبها هو الوالد أو في مصنع صغير يمتلكه الأب. وقد يعمل الأطفال في الشوارع لصالح الأسرة كهؤلاء الذين يبيعون المناديل أو الحاجيات البسيطة. ففي آخر المطاف يقومون بإعادة ما حصلوا عليه من نقود مقابل البيع إلى ذويهم ولا يبقى معهم شيئاً.

---

[٤٨] عالم الفكر : أضواء على ظاهرة عمالة الأطفال – يناير – مارس ٢٠٠٢ الكويت . ص ١٢٥

[٤٩] المرجع السابق ص ١٢٦ .

يترتب على العمل لدى الأسرة أن يتأخر الطفل في التعليم أو يتركه ليتفرغ للعمـل. أو نظـراً لاشـتغاله ساعات طويلة يفقد التركيز على استيعاب دروسه ويترتب على ذلك كله أن يتسرب من التعليم ويتفرغ لهـذا العمل الذي قد يكون مرهقاً لقواه الجسدية والروحية.

ولو أن المشرع حرم استخدام الأطفال أقل من ١٢ سنة إلا أنه استثنى من ذلك العاملين لدى الأسرة بـلا أجر. فقد نصت المادة الرابعة مثلاً من قانون العمل المصري (رقم ١٢ لسـنة ٢٠٠٣) علـى أن لا تسـري أحكام هذا القانون على أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. ومن ضمن هؤلاء العاملون لدى الأسرة بلا أجر. إذ ما داموا لا يتقاضون أجراً فهل يمكنهم أن يعولوا أنفسهم؟..

وهناك من ينادي بإلغاء عمالة الأطفال. فهل يتبع ذلك عمالة الأطفال لدى الأسرة بلا أجر؟.. وإذا كان من السهل تحريم عمالة الأطفال فإن من الصعب ضبط تلك الجريمة. وقد يكون في تقدم الأمم وارتفـاع أجـور العمال ما يغني عن استخدام الأطفال وبالتالي استخدام أولاد العائلة في العمل ودون أجر. ويلاحظ أنه مهمـا رفع المشرع سن العمل فلن يمس ذلك الأطفال أو العاملين لدى الأسرة بدون أجر، لأن أغلـب التشـريعات العمالية تستبعدهم من نطاق تطبيق هذه التشريعات، ومن ثم فإن على المشرع أن يحرم استخدام الأطفال حتى في نطاق الأسرة سواء بأجر أو بلا أجر. لعل وعسى الآباء يقتفون أثرالقانونفينقذون أطفـالهم مـن جحـيم ينتظرهم في المستقبل.

وقد قيل إنه في ضوء استحالة القضاء على الفقر وتداعياته بضربة واحدة قاصمة فإن من المنطقي بل من الضروري الاستعانة بآليات تدريجية مدروسة ومبرمجة [٥٠].

---

[٥٠] المرجع السابق ص ١٣٢ .

الجدول رقم (٤/ ١)

الحالة العملية حسب البلاد العربية

البلد وسنة النشر	صاحب عمل	يعمل لحسابه	يعمل بأجر	يعمل لدى الأسرة بلا أجر	أخرى	المجموع
الأردن ١٩٩٩	٦٧٥١٣	١٠٣٣١٥	٨٢٧٥٤٢	٢٣٥٢٧	١٠٢٣	١٠٢٢٩٢٠
الإمارات ١٩٨٥	١٤٨٣٦	٣٦٤٧١	٦٢٨٤٤١	٣٧٥	٣٧٠٢	٦٨٣٨٢٥
البحرين ١٩٩١	٤٥١٤	٧٠٤٥	٢٠٠٣٤٤	١٦٧	١٤٣٧٨	٢٢٦٤٤٨
تونس ١٩٩٤	٥٢٥٨١٩		١٦٤٩٥٩٥	١٣٠٤٠٨	١٤٧٩١	٢٣٢٠٦١٠
الجزائر ١٩٩٢	١٣٤٦١٨	٧٨٦١٥٥	٣٠٤٤٩٤٨	٦١١٧٩٣	٠	٤٥٧٧٥١٤
جيبوتي	٠	٠	٠٠٠	٠	٠	٠
السعودية	٠	٠	٠٠٠	٠	٠	٠
السودان ١٩٩٣	٣٣٧٥٢٧	٢٦٦٣١٨٨	١٨١٧٧٧٥	١٢٢١٥٣٩	١١٣٣٦٦	٦١٥٣٣٩٥
سوريا ١٩٩٩	١٣٨٨٤٦٤		٢٤٨١٩٣٦	٥٥٦٣٧٥	٠	٤٤٢٦٧٧٥
الصومال	٠		٠	٠	٠	٠
العراق ١٩٩٧	٧٧٩٥٦	٥٦٣٠٥٤	٢٩٧٩٦١٠	٧٨٩٧٢	٢٥٦٧٥٣	٣٩٥٦٣٤٥
عمان ١٩٩٦	٣٢٤٠٤		٢١٨٤٧٨	١١٠٧	٥٢٧٤٤	٣٠٤٧٣٣
فلسطين ١٩٩٩	٣٤٠٠٠	١١٦٠٠٠	٤٣٧٠٠٠	٤٨٠٠٠	٠	٦٣٥٠٠٠
قطر ١٩٩٧	١٤٧٧	٢١٨٧	٢٧٦٢٦٥	٤٣	١٥٠	٢٨٠١٢٢
الكويت ١٩٩٥	٥٧١٧	١٠٥٨٦	٧٢٩٠٨١	٣١٧	١٥٩١٩	٧٦١٦٢٠
لبنان ١٩٩٧	٩٢٤٩٠	٣١٣٢٠٥	٧٩٧٧٦٣	٤١٥٧٨	١١٦٧٤٦	١٣٦١٧٨٢
ليبيا ١٩٩٥	١٤٠٧٤٨	١٢٥٧٧	٧٠٩٠٩٦	٤٣١١٩	١١٩٥٧٢	١٠٢٥٠٨٣
مصر ١٩٩٨	٤٥٤٦٩٠٠		٩٦٧٠٨٠٠	١٩٦٥١٠٠	٠	١٦١٨٣٤٠٠
المغرب ١٩٩٤	١٦٦٥٤٩	١٩٨١١١٥	٣٣٩٣٦٩٧	١٤٥٩٤٥٠	١٣٣١٩٨٨	٨٣٣٢٣٩٩
موريتانيا ١٩٨٨	٢٤٩١٧٠		١٢٠٧٣٨	٦٩٦٥٧	١٤٦٦٠٤	٥٨٥٨٠٩
اليمن ١٩٩٨	٦٣٦٣٨	١٤٨٨٦١٤	١٦٦٢٦٤٩	٩٣٨٤٨٣	٠	٤١٥٣٣٨٤

المرجع الإحصائي السابق.

الفصل الخامس

قضايا البطالة

هل تتفق الدول مع البنك الدولي في رؤيته أن برامج التكييف الهيكلي بالإضافة إلى عملية العولمة والتطورات الحادثة في ميادين مثل التكنولوجيا سوف تؤدي إلى زيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي؟.. أم نقف وراء وجهة النظر التي تنادي بالمحافظة على الوضع القائم وتأجيل إعادة الهيكلة على أمل أن يؤدي تحسين أسعار النفط والغاز وتحسن واردات منطقة الشرق الأوسط إلى تحقيق النمو الاقتصادي؟.. أم نقف وراء القول بأن هناك حدوداً للنمو والعمالة الكاملة لكن يجب اتخاذ الإجراءات اللازمة للحد من الآثار السلبية التي تتركها إعادة الهيكلة على القطاعات الاجتماعية قبل تحولها إلى مشكلة واضحة؟..[51].

يرى الدكتور حازم الببلاوي الأمين التنفيذي للأسكوا إنه إزاء تراجع اقتصاد منطقة الاسكوا (ومنها بعض الدول العربية) وانكماش بلدان شرق آسيا يرى أن هذه البلدان لا تعالج الأسباب الكامنة وراء هذا التدهور البطيء وعليها أن تسارع بإعادة الهيكلة وأن تبدأ بالتحول من السياسات الإنمائية غير القابلة للاستمرار إلى السياسات الإنمائية المستدامة لتستفيد من مشاركتها في عملية العولمة وهو يطالب بهذه السياسات الإنمائية لمعالجة معدل البطالة المرتفعة والبطالة المقنعة في مستويات عالية فقد تجاوزت المعدلات في البلاد النامية.

البطالة ظاهرة عامة في كل الدول. وفي الدول العربية أيضاً. وقد ورد بالجدول رقم (٥ / ١) المستوى العام للبطالة في البلدان العربية عددياً ومعدلاً. ولكن لم يحدد فيما إذا كان يخص الأشخاص الذين عملوا وتعطلوا عن العمل فقط أم يضم إليهم الأشخاص الداخلين الجدد في سوق العمل. وأعتقد أنه يضم النوعين. ولم يفرق الجدول بين عدد العاطلين وعدد العاطلات لكنه على ما اعتقد يجمع بينهما. وقد تراوحت أعداد العاطلين في البلدان العربية المختلفة بين ١,٤٤٧٥٠٠ في مصر و٦١٤٦ في البحرين (بغض النظر عن السنوات التي رصد فيها البيان)

كما أن معدلات البطالة تراوحت بين ٢٦,٤ % في الجزائر و ٠,٧ % في قطر. وهناك دول ترتفع فيها معدلات البطالة كالأردن والسودان وعمان وفلسطين وليبيا والمغرب وموريتانيا. ودول تنخفض فيها معدلات البطالة مثل الإمارات وقطر. لكن البطالة تفترق بين ما إذا كان العاطل حديث الدخول في سوق العمل أي الداخل الجديد في سوق العمل والعاطل الذي كان يعمل ثم تعطل. ونناقش مسألة فائض العمالة وكذلك العجز في العمالة بجانب الداخلين الجدد والمتعطلين

[51] اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا : الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة – الأمم المتحدة ص ج

الجدول رقم (٥ / ١)

المستوى العام للبطالة في البلدان العربية

البلد	العام	عدد العاطلين	معدل البطالة
الأردن	١٩٩٩	١٧٢٠٨٠	١٤,٤
الإمارات	١٩٩٥	٣٣٥٣١	٢,٦
البحرين	١٩٩٧	٦١٤٦	٠
تونس	١٩٩٦	١٨٠٨٥٠	٧,٢
الجزائر	١٩٩٧	٢٠٤٩٠٠٠٠	٢٦,٤
جيبوتي	٠	٠	٠
السعودية	٠	٠	٠
السودان	١٩٩٦	١٢٧٧٠٠٠	١٥,٩
سوريا	١٩٩٨	٣٩٣٩٨٣	٨,٩
الصومال	٠	٠	٠
العراق	٠	٠	٠
عمان	١٩٩٦	٥٢٥١٠	١٧,٢
فلسطين	١٩٩٩	٧٩٠٠٠	١١,٨
قطر	١٩٩٧	٦٥٦٤	٢,٣
الكويت	١٩٩٩	٨٩١٧	٠,٧
لبنان	١٩٩٧	١١٦٠٥٨	٨,٥
ليبيا	١٩٩٥	١١٩٥٣٢	١١,٠
مصر	١٩٩٨	١٤٤٧٥٠٠	٨,٢
المغرب	١٩٩٩	١٤٥٦٣٤٦	١٤,٥
موريتانيا	١٩٨٨	١٢٢٤٧٠	١٠,٩
اليمن	١٩٩٨	٣٤٠٩٩٩	٨,٢

المرجع الإحصائي السابق.

أولاً: الداخلون الجدد في سوق العمل

يتميز الداخلون الجدد في سوق العمل بأنهم إما لم يتعلموا وبلغوا سن العمل وأرادوا الدخول في سـوقه أو تسربوا من التعليم ولم يستكملوا تعليمهم. أو تعلموا حتى الابتدائية أو الإعدادية (المتوسطة كما تسـمى فـي بعض الدول العربية) أو الثانوية أو الجامعية ثم دخلوا بعد حصولهم على الشهادة في سوق العمـل. وربمـا أعداد هؤلاء الأشخاص هي التي ترفع من معدل البطالة في أغلب الدول العربية على اعتبار أنهم دخلوا سوق العمل ولم يجدوا لهم عملاً.

وليس لدينا إحصاء بهؤلاء الذين تسربوا من التعليم أو كفوا عنه. ولكن هناك حوالي ٥٠ % من مجموع القوى العاملة يتسربون من التعليم أو لم يستكملوا تعليمهم الابتدائي أو لم يدخلوا أصلاً المـدارس الابتدائيـة. ولعل سبة الأمية ترتفع بين الفئات الضعيفة اجتماعياً كالنساء والفقراء عن المستوى العام كما فـي مصـر. وهناك دلائل تقول إن عوائد التعليم في مصر سالبة بصفة عامة خاصة بين الفقراء حيث أن فرص وصولهم إلى التعليم متدنية منذ البداية. وهكذا يمكن القول إن النظام الاجتماعي يعاقب التعليم كما يعاقب الفقـراء [٥٢]. وقد يكون مؤشراً جيداً النظر إلى الهيكل التعليمي للقوى العاملة في مصر لإثبات نسبة الأمية ليتضح منه أن نسبة الأمية انخفضت من ٦٥ % في عام ١٩٦٠ إلى ٤٤,١ % في عام ١٩٨٦ كما انخفضت نسبة الحاصلين على شهادة من ٢٦,٨ % إلى ١٧,٩ % ولكن ارتفعت نسبة الحاصلين على الشهادة الابتدائيـة مـن ١,٩ % إلى ٥,١ % في نفس السنتين السابق الإشارة إليهما. والإعدادية من ٤,٣ % إلى ٢٢,٣ % والجامعيـة مـن ١,٧ % إلى ٨,٤% [٥٣]. ويقارن الباحث نفسه الهيكل التعليمي للعاملين في العـراق بـين عـامي ١٩٧٧ و ١٩٨٧ فيجد أن من دون شهادة انخفض من ٧٠,٥ % إلى ٤٢,١ %. وارتفع الحاصـلون علـى الشـهادة الابتدائية من ١٣,٤ % إلى ٢٢,٠ % والمتوسطة من ٣،٣ % إلى ٦,٥ % والإعدادية من ٥,٣ % إلى ٩,٧ % والجامعية من ٥,٤ % إلى ٩،٩ % والعليا من ٠,٥ % إلى ٠,٨ % وأخرى من ١,٦ % إلـى ٩,٣ %. ويرى أن التحسن في الوضع التعليمي للعاملين سوف ينعكس بشكل إيجابي على إنتاجيتهم ومستوى أدائهم في حالة استخدامهم بشكل كفؤ ورشيد [٥٤]. لكن ذلك لا يدل على أن الداخلين الجدد في سوق العمل قـد عملـوا بمجرد تخرجهم إنما يدل فقط على أن مستواهم التعليمي قد تحسن فقط.

[٥٢] معهد التخطيط القومي بالقاهرة : تقرير التنمية البشرية ١٩٩٥ مطابع المعهد ص٦ .

[٥٣] د . سعد حسين فتح الله : التنمية المستقلة – المتطلبات والاستراتيجيات والنتائج – مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٥ – ص ١٩٩ .

[٥٤] المرجع السابق ص ١٦٤

ولعل مشكلة الداخلين الجدد في سوق العمل الباحثين عن عمل لم تظهر إلا حديثاً. ففـي بعـض الـبلاد العربية في الستينات والسبعينات شهدت الأسواق العربية دفعة نتيجة للاستثمارات الكبيرة في مشاريع الهياكل الأساسية وبناء الصناعات الحكومية في البلدان الجديدة الحديثة. وفي هذه الفترة انتقل بعض العـاملين فـي الزراعة (وأغلبهم أميون) تلقائياً من قطاع الزراعة إلى قطاعات التشييد والخدمات في بلدانهم وفـي بلـدان أخرى في المنطقة. وتمكنت الحكومات من توسيع عملياتها والقيام بدور مولد لفرص العمل وفي هذه الفتـرة وظفت أغلبية الباحثين عن العمل في المنطقة في المشاريع الكبيرة التي قامت بها [55]. غير في النصف الثاني من الثمانينات في القرن الماضي مع انخفاض عائدات النفط ظهرت المشاكل التي أدت إلى اخـتلال أسـواق العمل. مثل ارتفاع معدلات نمو السكان مما أدى إلى ظهور كم كبير من الشباب الراغبين في العمل كمـا أن هيمنة القطاع العام على الأنشطة الاقتصادية وتوليد العمالة مع تقديم أجور مرتفعة وظهـور قطـاع خـاص تدريجياً خادماً للقطاع العام أدى إلى مواجهة تقلبات هيكلية في نموه مما أفقده الاستقلال تماما. بينمـا كانـت أهمية القطاع العام في توليد مزيد من الوظائف قد ضعفت. كما أن اعتماد الاقتصاد الـوطني علـى هجـرة العمالة إلى الخارج قد قلت. كل ذلك أظهر مشكلة تشغيل الداخلين الجدد من الوطنيين في سوق العمل الداخلية [56]. ولا أعتقد أن توظيف أغلبية الباحثين عن العمل في المنطقة في المشاريع الكبيرة التـي اضـطلعت بهـا الحكومات قد حل المشكلة. لأن مثل هذا العمل ينقل حالة البطالة السافرة إلى حالـة بطالـة مقنعـة داخـل المشروعات خاصة إذا ما كانت تلبية لضرورات اجتماعية وليس مبنية على أسس اقتصادية، لـذلك توقفـت الدول العربية عن ذلك الإجراء فيما يتعلق بتوظيف أصحاب الشهادات المتوسطة والجامعيين ومن بين الدول التي أوقفت ذلك الإجراء مصر. ومعنى ذلك أن السياسيين لم يأتوا بحل للمشكلة. كل ما حـدث هـو انتقـال العمالة الزراعية في المناطق الريفية إلى العمل في المناطق الحضرية في قطاعات التشييد والبناء والخدمات [57]. ومثل هذه العمالة عادة ما تكون أمية أو تقرأ وتكتب وليس لها مهارات كبيرة وتعمل أعمالاً تقليدية خدمية بعيدة عن الميكانيكا أو الآلية.

وقد ساعدت طفرة النفط في السبعينات وأوائل الثمانينات إلى إنشاء فرص عمل للجميع. وسـمح توسـع القطاع العام في دول الخليج وإماراته إلى ازدياد ثروة السكان فيها واستوعبت المشروعات جميع المـواطنين الباحثين عن عمل وعدد كبير من المهاجرين من الدول العربية والأسيوية وشمل التوظيف كل المهارات [58]. لكن ذلك لم يدم طويلاً لانخفاض أسعار النفط وانكماش الأعمال. وبدأت المشاكل المختفية تظهر من جديد مما أدى إلى وجود اختلال في أسواق العمل. فكان هناك الشباب الذين يبحثون عن عمل ولا يجدونه وذلك نتيجة ازدياد معدل نمو السكان وبالتالي معدل زيادة القوى العاملة كما سبق القول وصار الوضع يتطلب الاعتمـاد على العمالة الوافدة لأن الوطنيين ليس لديهم المهارات ولا الخبرات التي تؤهلهم للأعمـال المطلوبـة ولأن

[55] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية المرجع السابق ص ٣٨ .

[56] المرجع السابق ص ٣٩-٤٠ .

[57] المرجع السابق ص ٣٨ .

[58] المرجع السابق ص ٣٩ .

الشباب الوطني يتجه إلى التعليم والتدريب على أعمال لا تتطلبها سوق العمل أضف إلى ذلك انخفاض عوائد النفط في دول الخليج مما أدى إلى تقلص المشروعات وترتب على ذلك انخفاض الطلب على القوى العاملة وملء القصور في الطلب على القوى العاملة بالعمالة الوافدة دون ما تمييز ما إذا كانت عربية أو أسيوية. مع الميل أكثر إلى العمالة الأسيوية والأجنبية. وأدى ذلك إلى ما يعرف ببطالة المتعلمين. وواجه المتعلمون سوقاً راكدة وانخفاض حقيقي في الأجور.

ومن أمثلة انخفاض الأجور ما حدث في مصر فبعد ارتفاع الأجور الحقيقي في عام ١٩٨٣ بدأت الأجور في الانخفاض حتى وصل المتوسط الحقيقي ثلثي ما كان عليه في عام ١٩٨٩في القطاعين العام والخاص وبلغ متوسط الأجر الحقيقي في القطاع الخاص في عام ١٩٩٢ نسبة ٥٥,٦ % مما كان عليه في عام ١٩٨٣[٥٩]. وكان صافي الوضع في الأسواق العربية ظهور أنواع مختلفة من البطالة بما في ذلك البطالة المقنعة (ولو أننا نرى أن تسميتها يجب أن تكون العمالة القاصرة) أو كما تسمى في بعض الكتب بالعمالة الزائدة في القطاع العام والعمالة الناقصة في القطاع الخاص. وترجع البطالة بين الشباب في لبنان مثلاً للفجوة بين التعليم واحتياجات سوق العمل الفعلية [٦٠]. وإلى عدم وجود نظام فعال من وكالات التوظيف العامة والخاصة وقلة البرامج الرامية إلى توظيف الشباب بالتحديد بالإضافة إلى تباطؤ النظام الاقتصادي [٦١].

كل ذلك سببه في عدم الأخذ بأنواع التخطيط المختلفة وهي تخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب وتخطيط المشروعات وفرص العمل الأمر الذي سوف نتناوله بالتفصيل في الفصل قبل الأخير من الدراسة.

المهم أن استيعاب الداخلين الجدد في سوق العمل يتطلب النمو في القطاعات غير الزراعية بمعدل من ٧ % إلى ٨ % كي يكون وضع العمالة قابلاً للاستمرار. ويتطلب ذلك بدوره تحقيق معدل نمو في النشاط الاقتصادي يقارب نسبة ٢٠ % وإلا ستستمر المنطقة تواجه معدلات مرتفعة من البطالة والعمالة الناقصة [٦٢].

يلاحظ أخيراً أن الداخلين الجدد في سوق العمل في ازدياد وهم يشكلون خطراً على الاستقرار الاجتماعي أكبر من الخطر الذي ينتج عن العاطلين عن العمل [٦٣].

---

[٥٩] المرجع السابق ص ٤٠ .

[٦٠] المرجع السابق ص ٤١ .

[٦١] نفس الصفحة السابقة في المرجع السابق .

[٦٢] نفس الصفحة من المرجع السابق .

[٦٣] المرجع السابق ص ٤٢ .

ثانياً: العاطلون عن العمل

حينما يتناول الباحثون الاقتصاديون موضوع البطالة لا يفرقون – في بعض الأحيان – بين البطالـة لأول مرة وهي بطالة الداخلين الجدد في سوق العمل، وبطالة الذين اشتغلوا ثم تركـوا العمـل لأي سـبب مـن الأسباب. فمثلاً في نبذة عن حجم البطالة في المنطقة العربية قيل إن البطالة هي أخطـر مشـكلة تواجههـا المنطقة العربية في التسعينات من القرن الماضي وقُدر متوسط البطالة بنسبة ١٤ % مـن مجمـوع القـوى العاملة في عام ١٩٩٤. وبلغ عدد العاطلين نحو عشرة ملايين والعاملين عمالة ناقصة عدة ملايـين. وفـي مصر بلغ معدل البطالة بعد تعديلها لتشمل العمالة الناقصة ما يقارب ٢١ % في عام ١٩٩٤ [٦٤].ولسنا مع هذا الرأي فهو يضخم مشكلة البطالة بلا سبب. وتجب التفرقة ابتداء بين الداخلين الجدد في سوق العمل والعاطلين عن العمل. حقاً كلاهما يبحث عن عمل لكن بطالة المجموعة الأولى قد ترجع إلى عيوب فـي الاقتصـاد أو التعليم والتدريب يمكن تداركها كمعدل نمو الاقتصاد أو انخفاض معدل إنشاء الوظائف الجديدة أو عدم مواكبة التعليم والتدريب لاحتياجات أسواق العمل. أما البطالة في المجموعة الثانية فترجع إلى العامـل ذاتـه حيـث يكتشف أنه غير كفء لأداء العمل نتيجة نقص في التدريب ومن ثم يترك العمل من تلقـاء نفسـه أو يكـون مشاغباً في العمل فيتم فصله أو يصاب بمرض مزمن أو غير مزمن يقعده عن العمل فيواجه البطالة. ويتوقع الخبراء زيادات كبيرة في المنطقة في البطالة نظراً لانخفاض فرص العمل على المستوى الوطني والإقليمي، وارتفاع معدل زيادة القوى العاملة. وسيكون الداخلون الجدد في سوق العمل هم أكثر المتضررين [٦٥].

ويمثل العاطلون عن العمل ٤١ % من مجموع العاطلين وهم هؤلاء الذين كانوا يعملون وتركوا العمـل والنسبة الباقية ٥٩ % هي للباحثين عن العمل للمرة الأولى.

وفي مصر يمثل المتعطلون ٢٣ % من العاطلين أي ممن سبق لهم العمل ثـم تركـوا العمـل. و٧٧ % للباحثين عن العمل لأول مرة. وتمثل بطالة الشباب خاصة فيما بين الإناث مشـكلة هامـة، فنسـبة الإنـاث العاطلات عن العمل الباحثات عنه للمرة الأولى تمثل ٨٣ % من الإنـاث العـاطلات عـن العمـل.أي أن العاطلات عن العمل يمثلن ٢٣ % من ذلك المجموع.

بينما يمثل الذكور ٥٥ % من مجموع المتعطلين من الذكور [٦٦]. أي أن العاطلين يمثلون٤٥ % من ذلك المجموع.

وعلى العموم فإن التقديرات الإحصائية تشير إلى أن عدد العاطلين في القطاع الزراعي تبلغ ٤٨ مليـون عامل في البلاد العربية، وذلك دليل على حجم الطاقة البشرية المهدرة والمهمشة في ذلك القطاع ولا يجـوز إغفال ما للبطالة من مشاكل اجتماعية واقتصادية وسياسية بكل أبعادها ومضاعفاتها خاصة أن فرص العمـل الجديدة تعجز عن استيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي العمل [٦٧].

---

[٦٤] المرجع السبق ص ٤١ .

[٦٥] المرجع السابق ص ٤٢ .

[٦٦]المرجع السابق ص ٤٢ .

[٦٧]الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، المرجع السابق ، ٢٠٠٤ ، ص٤٣ .

كل ذلك يدعونا إلى القول بأن العمل على تصنيع الريف هو الوسيلة المثلى لامتصاص العمالة الفائضة أو غير المنتجة. كما أن استغلال الموارد الأرضية والمائية غير المستغلة تساعد على إنشاء فرص عمل جديـدة تضمن لشاغليها مصدر رزق دائم وبتكاليف معقولة مقارنة بتكاليف إيجاد فرص عمل جديدة في القطاعـات الأخرى بالإضافة إلى التكثيف الزراعي أي بزيادة وحدة المساحة فالزراعة الواسعة تحتاج إلى عامل واحـد بينما الزراعة المكثفة تحتاج من ٣ إلى ٦ عمال [٦٨].

[٦٨] المرجع السابق ص ٤٤ .

ثالثاً: العمالة الفائضة عن حاجة العمل

لكل وظيفة أو مهنة عدد معين من العمال لهم مواصفات معينة وشروط شغل معين للوظيفة لكن يحدث – لأسباب اجتماعية بحتة – أن يزيد هذا العدد المعين على الوظيفة عن المقرر لها خاصة في الإدارات الحكومية أو في القطاع العام أو في الحقول والمزارع المختلفة. حينئذ يمكن القول إننا بصدد العمالة الفائضة عن حاجة العمل. وفي دول الخليج مثلاً يعد العاملين الأجانب على وظائف معينة منتجة فعلاً زائد دون عن حاجة العمل حتى يتم تعيين العمالة الوطنية بدلاً منهم. وتحث الحكومات القطاع الخاص على اتخاذ سياسة إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية لكن لا يعمل القطاع الخاص بهذه التوجهات. ولا يزال توظيف المواطنين في القطاع الخاص مقتصراً على وظائف محدودة هي الوظائف الإدارية والكتابية [٦٩].ويبرر القطاع الخاص ذلك الوضع بأن متوسط تكلفة توظيف المواطنين وتدريبهم أعلى بكثير من متوسط تكلفة توظيف المغتربين المتدربين تدريباً جيداً. وكثيراً ما تتنقل العمالة الوطنية من وظائفها إلى وظائف أخرى فيضيع المال الذي أُنفق على تدريبها عند أصحاب الأعمال القدامى.[٧٠]

ويكون على الأجهزة التخطيطية العمل على امتصاص العمالة الفائضة عن حاجة العمل في وظائف جديدة مناسبة تكون فيها منتجة. وبذلك لا يتعرض هذا الفائض للبطالة ولا يعد عمالة ناقصة أو بالأحرى بطالة مقنعة. أو يتم تدريبه أو إعادة تدريبه على الوظائف الشاغرة حتى يمكن الاستفادة منه كيلا يعطل الإنتاج أو أداء الخدمة.

والمعروف أن المخزون الكبير من العاطلين والعاملين عمالة ناقصة قد تراكم منذ أوائل الثمانينات مما يزيد من صعوبة حل المشكلة المعقدة بالفعل [٧١].

وفي مصر لم تقتصر البطالة المقنعة أو العمالة الفائضة عن حاجة العمل في القطاع الحكومي فقط إنما امتدت إلى القطاع غير الرسمي الذي تصل الأجور فيه إلى حد الكفاف. وتمتد من الحاصلين على الشهادات الدراسية الثانوية إلى الشهادات الجامعية. وتظهر في المدن قبل المناطق الريفية. وقد حاولت مصر امتصاص هذه العمالة الفائضة عن طريق إنشاء وظائف بلغت ١٠,٨ مليون وظيفة خلال الفترة (١٩٩٠-١٩٩٥) في قطاع التصنيع والخدمات والتشييد والبناء. ويعاني القطاع العام في سوريا من البطالة المقنعة. كما يرتفع معدل البطالة الموسمية خاصة في المناطق الريفية وفيما بين النساء .ويعمل السوريون على الهجرة الموسمية المؤقتة إلى لبنان والأردن لاغتنام فرص العمل هناك.[٧٢]

---

[٦٩] اللجنة الاقتصادية ، المرجع السابق نفس الصفحة السابقة .

[٧٠] المرجع السابق ص٤٢ .

[٧١] المرجع السابق ص ٤٣ .

[٧٢] المرجع السابق ص ٤٤ .

في لبنان تتفاقم مشكلة البطالة والعمالة الناقصة خاصة بعد زيادة عدد الوافدين الجدد على سـوق العمـل. وتبذل الحكومات الجهود من أجل إعادة بناء الهياكل الأساسية وإعادة هيكلة الاقتصاد إلى التخفيف من العمالة الناقصة وزيادة إنتاجية القوى العاملة ككل [٧٣].

تنتشر أيضاً البطالة المقنعة في اليمن. وتظهر في القطاع غير الرسمي حيث الأجور منخفضة والوظـائف الجديدة في الاقتصاد الوطني قليلة. ولمعالجة العمالة الفائضة عن حاجة العمل في اليمن يتم تسـريح العمالـة من القطاع العام المكتظ بالموظفين وذلك في إطار الجهود المبذولة في مشروع إعادة الهيكلة. وقد تم تسريح ما يقرب من مائة ألف موظف خلال عامي ١٩٩٧و ١٩٩٨. ونعتقد أن عمليات توفير العمالة بهذه الطريقـة ليست حلاً لامتصاص العمالة الفائضة عن حاجة العمل. وسوف تتناول الدراسة عملية الامتصـاص بشـكل أوسع عند تناول أنواع التخطيط المختلفة.

---

[٧٣] المرجع السابق ص ٤٥ .

رابعاً: العجز في العمالة

العجز هو من قبيل الطاقات المعطلة المهدرة في الإنتاج وأداء الخدمات يقابلها القدرات البشرية المعطلة. فكيف لا تلتقي الطاقة الإنتاجية المعطلة بالطاقة البشرية المعطلة أيضاً؟ ..

حينما يقوم مخطط القوى العاملة على المستوى الوطني أو مستوى المنشأة الواحدة بمضاهاة العرض من القوى العاملة بالطلب عليها طبقاً للمستويات المهنية والتعليمية والتدريبية بل سنوات الخبرة والمهارة سيتضح له صورة القصور وصورة الفائض في العمالة سيجد في جانب العرض فائضاً للعمالة عن حاجة العمل. وسوف يجد في جانب الطلب عجزاً في الوظائف أي وظائف لا يشغلها أحد. وهكذا تعمل المنشآت والمصانع والأجهزة الحكومية وغير الحكومية دون استكمال هذا العجز مما يترتب عليه اختلالات في هيكل العمالة وضعف في إنتاجية العمل وتدهور للإنتاج في بعض الأحيان. وقد يتوقف الإنتاج بسبب هذا العجز في العمالة المطلوبة.

هناك دول عربية نعاني من الفائض في العمالة عن حاجة العمل. وهناك دول تعاني من نقص في العمالة من هذه الدول دول الخليج العربي.

حرب أكتوبر سنة ١٩٧٣ كانت السبب في ارتفاع سعر النفط وبالتالي بدأت دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي في وضع برامج للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الطموحة. لكن ذلك الطموح اصطدم بعقبة افتقار هذه الدول بأيدي عمالة وطنية غير متعلمة أو مدربة على البرامج الجديدة فهي تفتقر إلى الخبرات والمهارات فضلاً عن أعدادها القليلة غير كافية لإدارة وتشغيل المصانع والمنشآت ومثل هذه المنشآت والمصانع تتطلب تخصصات ومهارات وخبرات كبيرة لذلك لجأت إلى العمالة الأجنبية وعلى رأسها العمالة الأسيوية حيث وجدت فيها ضالتها لرخص أسعارها وقدرتها على التشغيل.

وفي حرب الثمانينات بين العراق وإيران ظهر الكساد وانخفض سعر النفط وانخفض حجم النشاط الاقتصادي ووجد المخططون أمامهم نسبة عالية من العمالة الوافدة مقارنة بنسبة العمالة الوطنية، واتضح لهم أن استخدام العمالة الوافدة لم يكن خاضعاً لخطط مدروسة أو معايير محددة مما أدى إلى استقرارها حتى بعد أن انتفت الحاجة إليها أو إلى معظمها [٧٤].

وإذا رجع الباحث إلى الأسباب التي أدت إلى عدم شغل العمالة الوطنية للوظائف المتاحة فيجد الباحث أنها الندرة النسبية للعمالة الوطنية الناتجة من الندرة السكانية. وفي نفس الوقت فإن الموارد المتاحة أصبحت بفضل أسعار النفط المرتفعة مرتفعة ومن ثم فإن تنميتها تتطلب عمالة مدربة ماهرة الأمر غير المتوفر في العمالة الوطنية لذلك لجأت هذه الدول للعمالة الأجنبية.

[٧٤] مجلة التعاون : البعد الاقتصادي للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون بقلم على سالم السالم – العدد ٣٤ يونيه ١٩٩٤ ص ١٣-١٤ .

وهكذا تضافرت عدة عوامل في سبيل إقبال العمالة الأجنبية على العمل في دول الخليج على رأس هذه العوامل الرغبة لدى هذه الدول في زيادة معدلات النمو الاقتصادي زيادة كبيرة مع نقص كبير في عدد السكان والقوى العاملة لمواجهة مشروعات التنمية وعدم كفاية القوى العاملة الوطنية مهارياً وفنياً وعلمياً. بجانب دول فقيرة مجاورة بها قوى عاملة مدربة وماهرة تحاول القفز إلى دول الخليج للاستفادة من ارتفاع الأجور وذلك لتشغيل وإدارة المشروعات الناهضة.والعمالة الوطنية لا زالت تعاني من الافتقار إلى مستويات تعليمية وتدريبية مطلوبة ولا تواكب الخطط التعليمية والتدريبية للقفزات الاقتصادية فكانت متطلبات سوق العمل من العمالة في واد والبرامج التعليمية والتدريبية في واد آخر.

ولعل ما فتح السبيل إلى العمالة الأجنبية في التدفق هو عدم مشاركة القطاع الخاص في وضع البرامج التدريبية لتحويل العمالة الوطنية من عمالة غير مطلوبة إلى عمالة قادرة على إدارة وتشغيل المشروعات الوطنية. وصار هم العمالة الوطنية هو التركز في قطاعات بعينها في الاقتصادات الوطنية. كالأعمال الإدارية والتنفيذية والأعمال الكتابية. والعمل بمنأى عن البيع والخدمات والمهن الحرفية واليدوية. فضلاً عن شلل معظم العمالة النسائية الوطنية أو تباعدها عن العمل. كما أن مشروعات القطاع الخاص ذاتها فضلت العمالة الأجنبية على العمالة الوطنية لأن هذه العمالة غير مستعدة للحصول على أجور منخفضة للعمل في منشآت القطاع الخاص. ومثل هذه الأجور تعتبر ثروة للعمالة الوافدة في بلادها.

ولو كانت القوى العاملة الوافدة لدول مجلس التعاون لدول الخليج عربية لكان الأمر مقبولاً على أساس أنها قادمة من بلاد عربية لتعمل في بلاد عربية لكن الواقع أن العمالة الوافدة كانت قادمة من جنوب شرق آسيا كالهند وبنجلادش والفلبين وكوريا وإندونيسيا تليها العمالة العربية ثم الأوربية [٧٥].

استفادت فعلاً دول مجلس التعاون من العمالة الوافدة في تشغيل وإدارة المشروعات العامة والخاصة. غير أن وجود هذه العمالة واستقرارها أديا إلى نتائج سلبية على الأوطان والمشروعات. فقد زادت معدلات البطالة بين القوى العاملة الوطنية في دول مجلس التعاون مما يترتب عليه آثار اقتصادية واجتماعية سلبية بالغة. ولا علاج لهذا الوضع إلا بتوفير فرص عمل لهذا الكم الهائل من العاطلين الوطنيين. كما أن تشغيل العمالة الأجنبية ورفض العمالة الوطنية يؤديان إلى الضغط على السلع والخدمات وزيادة النفقات في الميزانيات العامة، فهؤلاء الوافدون يتمتعون بالتعليم والصحة وخدمات المرافق العامة بمقابل أو بمقابل رمزي فكيف لا يكون تقديم هذه الخدمات عبئاً على هذه الدول؟.. وهناك تقدير لما يخص العمالة الوافدة من الإنفاق على الخدمات التي تستفيد منها يقدر بحوالي ١٦ مليون دولار سنوياً.[٧٦] ومثل هذا الإنفاق يحول دون توفير فرص العمل للخريجين الجدد من أبناء البلاد في المؤسسات الحكومية والقطاع العام. وقد تأتي عدم القدرة على توفير هذه الفرص من انخفاض أسعار النفط، الأمر الذي يؤدي إلى تقليص الصرف على إنشاء مشروعات جديدة أو تجديد المشروعات القائمة.

---

[٧٥] المرجع السابق ص ١٤-١٨ .

[٧٦] المرجع السابق ص ٢٠

ومن الآثار التي تضررت بها تلك الدول هو زيادة نسبة التحويلات المالية إلى الخارج وذلك طبيعي لزيادة العمالة الأجنبية ودخولها الأراضي الخليجية دون عائلاتها فضلاً عن زيادة الأجور في بعض الأحيـان. أمـا العمالة التي تستقدم عائلاتها معها للعيش معها فإن حجم تحويلاتها تنخفض لكن لا شك أن تلك العمالة تستمر في تحويل جزء من أجورها إلى الخارج إلى بلادها بنية ادخارها في بلادها الأصلية.

ويقال إن مثل هذه التحويلات تعوق تنمية الموارد البشرية الوطنية كما يعوق وجود العمالة الأجنبية هـذه التنمية فمادام العمل مستمراً بالعمالة الوافدة فلن يلتفت أصحاب الأعمال إلى العمالة الوطنية لتنميتهـا فضـلاً عن أن تكاليف التعليم والتدريب تحول إلى الخارج في صورة تحويلات مالية. وإزاء زيادة عدد السكان فـي دول مجلس التعاون وبالتالي زيادة القوى العاملة الوطنية وتطورها وتنميتها صار من الواجب إحلال العمالة المتعلمة المدربة الوطنية محل العمالة الوافدة حتى تتلافى الدول السلبيات التي نتجت مـن تشـغيل العمالـة الوافدة مضطرة في نفس الوقت تشغيل العمالة الوطنية في الأماكن التي تعاني من العجز كذلك في الأمـاكن التي تشغلها العمالة الوافدة. وبذلك تتخلص هذه الدول من الآثار السلبية الناتجة عن تزايد العمالة الوافدة فـي هذه الدول. وحتى يمكن لدول مجلس التعاون مواجهة السياسات الحالية التي تنتهجها الدول الصناعية المتقدمة من الإقلال من طلب النفط من دول الخليج العربية وحتى لا يحدث أن يميل الميـزان لصـالح دول العمالـة الوافدة فتتحكم في قرارات دول مجلس التعاون نتيجة زيادة العمالة الوافدة وسيطرتها على اقتصـاديات هـذه الدول. من أجل ذلك يضع الاقتصاديون العرب استراتيجية تتمثل في العناية بأساليب تخطيط القوى العاملـة وربطها ببرامج التنمية في دول المجلس. والعمل على تخصيص نسبة من الأجانب في قطاعـات الخـدمات ومجالات الخدمات المنزلية بالإضافة إلى تطوير سياسات التعليم والتدريب بتشجيع القطاع الخاص على القيام بالإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالة الأجنبية.ومن ثم يجب إعادة النظر فـي التشـريعات ونظـم العمل القائمة في دول المجلس بما يضمن الإحلال التدريجي للعمالة الوطنية محل العمالـة الوافـدة. وتـأتي النقطة السادسة وهي التنسيق والتعاون بين دول مجلس التعاون في مجال تنمية وتطـوير المـوارد والقـوى العاملة المحلية وهو أمر لا نرتضيه فقط لدول مجلس التعاون إنما نطالب به للدول العربية جميعها [٧٧]. وهذه أمور سوف تعود إليها الدراسة عند تناول التخطيط بأنواعه الثلاثة : تخطيط القوى العاملة – التعليم والتدريب – المشروعات وفرص العمل.

[٧٧] المرجع السابق ص ٢٤-٣٣ .

الفصل السادس

قضايا الاستخدام

يسمى توظيف القوى العاملة بالاستخدام، وفي لغة أخرى يسمى التشغيل. وقد كانت التسمية الأولى معروفة في مصر إبان الستينات والسبعينات تحت اسم مكاتب الاستخدام المركزي. وهناك بعض الاقتصاديين من يفضل استعمال لفظ التشغيل [٧٨].

التشغيل والاستخدام – كما قلنا – هو توظيف القوى العاملة سواء للداخلين الجدد في سوق العمل أو من المتعطلين عن العمل، هؤلاء الذين يعملون عملاً موسميا أو مؤقتاً ويريدون أن يعملوا عملاً دائماً أو الذين يغيرون من أعمالهم بهدف زيادة أجورهم أو هؤلاء الذين عملوا عملاً دائما فلم يفلحوا فيه واضطروا إلى الاستقالة أو تم فصلهم من العمل. والاستخدام لا يتوقف عند تشغيل القوى العاملة إنما يهدف إلى تحقيق سياسات تنموية اقتصادية تسمح بخلق فرص عمل جديدة وهي ذات أبعاد اجتماعية عادة ما تستهدف مكافحة الفقر ورفع المعاناة عن المواطنين وتحسين نوعية الحياة [٧٩]. أي أن الاستخدام لا يتوقف عند دور سلبي هو أن يتلقى طلبات أصحاب الأعمال ثم يرسل إليهم أسماء العمال المناسبين للوظائف التي طلبها أصحاب الأعمال إنما يمتد دوره إلى السعي نحو خلق وظائف جديدة يوظف بها المسجلين في مكاتب العمل. وهذه الوظيفة الأخيرة لا يقوم بها أي مكتب للقوى العاملة في البلاد العربية.

تتناول الدراسة في الوقت الحالي حجم الاستخدام في البلاد العربية. ثم توزيع هذا الاستخدام على النشاط الاقتصادي ثم توزيعه على المجموعات المهنية ثم تتناول بشكل خاص كل من استخدام النساء ثم استخدام الأطفال.

[٧٨] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بالاشتراك مع معهد التخطيط القومي المصري : اجتماع الخبراء حول الحكم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومكافحة الفقر الجلسة الرابعة حول الحكم والتشغيل ومكافحة الفقر . ص ١٥٥ .

[٧٩] المرجع السابق نفس الصفحة .

أولاً: حجم الاستخدام

حجم الاستخدام هو حجم العاملين في النشاط الاقتصادي مع استبعاد الباحثين عن العمـل والأنشـطة غيـر الواضحة. لكن لا يزال هناك فرق بين بيانات الاستخدام في عام وبيانات الاستخدام موزعـاً علـى النشـاطات الاقتصادية في عام آخر. والفرق بينهما هو النمو أو النقصان بين عام وآخر. فمثلاً الأردن في عام ١٩٩٩ كان عدد العاملين في النشاط الاقتصادي مليون و ١٩٥ ألف عامل. أما حجم الاستخدام فقد ذكر فـي عـام ١٩٩٨ بمقدار ٤٢١٠٩٦ عاملاً فالفرق هو الزيادة في القوى العاملة بالإضافة إلى الأشخاص الباحثين عن عمل.

وقد تراوحت أعداد الاستخدام في البلدان العربية بين ١٦ مليون و ١٨٣ ألف عاملا في مصر و٧٩ ألـف عامل في عمان. وبالنسبة للذكور منهم فإن مصر لا زالت في المقدمة ١٠٩٤٠٠٠ عامل وعمان في المؤخرة ٥٦ ألف عامل. أما في الإناث فقد تراوحت الأعداد بين ٢ مليون و ٩٦٦ ألف في مصر و١٦ ألف عاملة في البحرين. (الجدول رقم (٦ / ١)

وقد أغفلت بعض الدول توزيع العمالة حسب الجنس كالإمارات والجزائر والسعودية واليمن رغم أن مـن المؤكد أن في هذه البلاد عاملات يعملن في النشاطات الاقتصادية المختلفة.

وزيادة الاستخدام في هذه الدول يتأتى من زيادة فرص العمل. وتأتي هذه الفرص من زيادة الاستثمار [٨٠]. على أن يؤخذ في الاعتبار أن تكون السياسات التعليمية والتدريبية مواكبة للاحتياجات لسوق العمـل حيـث تزود المقررات المدرسية الخريجين بالمعلومات والمهارات المطلوبة في سوق العمل [٨١].

وقد نوقش ما ذهبت إليه الدكتورة سلوى شعراوي من أن معالجة قضايا التشغيل والفقر مسئولية مشـتركة بـين الدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص. وقد رد عليها الدكتور / إبراهيم عوض من أن القطاع الخـاص مسـئول أمام نفسه عن تحقيق الربح أي أنه في رأينا مهموم بالربح. ومهمة الدولة هي أن تشجع القطاع الخاص عن طريـق الأدوات المختلفة على أن يستثمر وينتج في كافة المجالات دون تكبيله بمتطلبات ومعايير ليست ضمن أولوياته[٨٢].

ورأي آخر أيضاً يرى أن دور المنظمات غير الحكومية في التشغيل لا يختلف عن دور مؤسسات القطاع الخاص، ولو أنه يرى أن القطاع الأهلي يمكن أن يساعد في خلق فرص عمل من قبل القطاع غيـر المـنظم وذلك من خلال العمل على رفع مستوى ظروف العمل وشروطه في هذا القطاع بالتفاهم مع أصحاب العمـل ومساعدتهم على تذليل ما يواجههم من مشكلات [٨٣]. وقد عقبت الدكتور سلوى شـعراوي علـى ذلـك بـأن سياسات التشغيل في الدول العربية قاصرة وتفتقر إلى غياب عنصر أساسي هو الإدارة الفعالة لهذه السياسات بما يضمن تحقيق الأهداف المرجوة ورفع المعاناة عن الفقراء [٨٤].

---

[٨٠] المرجع السابق ١٥٥ .

[٨١] المرجع السابق ص ١٥٦ .

[٨٢] المرجع السابق ص ١٥٦ و ص ١٧٦ .

[٨٣] المرجع السابق ص ١٧٦ .

[٨٤] المرجع السابق ص ١٥٦ .

الجدول رقم (٦ / ١)

حجم الاستخدام في البلدان العربية

البلد	ذكور	إناث	جملة
الأردن ١٩٩٨	٣١٨٤١٥	١٠٢٦٨١	٤٢١٠٩٦
الإمارات ١٩٩٧	٠	٠	١١٣١١٠٠
البحرين ١٩٩٨	١٢١٠٠٠	١٦٠٠٠	١٣٧٠٠٠
الجزائر ١٩٩٧	٠	٠	٥٧٠٨٠٠٠
السعودية ١٩٩٦	٠	٠	٢٥٢١١٠٠
سوريا ١٩٩٨	٣٢٩٣٠	٣٤٠٠٠٠	٤٠٣٣٠٠٠
عمان ١٩٩٧	٥٦٠٠٠	٢٣٠٠٠	٧٩٠٠٠
فلسطين ١٩٩٩	٥٠٢٠٠	٨٦٠٠٠	٥٨٠٠٠
قطر ١٩٩٧	٢٤١٢٩٥	٣٧٥٤٥	٢٧٨٨٤٠
الكويت ١٩٩٦	٩٣٨٥٦٦	٢٨٥٥٤٢	١٢٢٤١٠٨
لبنان ١٩٩٧	٩٧٣٥٨٧	٢٧٢٥٨٦	١٢٤٦١٧٣
ليبيا ١٩٩٦	١٠٩٢٠٠	١٣٢٠٠٠	١٢٢٤٠٠٠
مصر ١٩٩٨	٣٣١٨٧٠٠٠	٢٩٩٦٠٠٠	١٦١٨٣٠٠٠
المغرب ١٩٩٨	٣٢٢٣٨٠٠٠	٩٣٠٠٠	٤١٦٨٠٠٠
اليمن ١٩٩٩	٠	٠	١١٧٧٨٠

المصدر : المرجع السابق.

ثانياً: الاستخدام والنشاط الاقتصادي

سبق أن حللنا القوى العاملة والنشاط الاقتصادي. والآن جاء تحليل الاستخدام والنشاط الاقتصادي. ولا فرق بينهما إلا أن القوى العاملة تضم الباحثين عن عمل، والاستخدام يقتصر على العاملين فقط.

وقد عرض كتاب منظمة العمل العربية (الكتاب الدوري لإحصاءات العمل في البلاد العربية) إلى تفصيل للبلد الواحد في شأن الاستخدام والنشاط الاقتصادي مفصلاً لبعض البلاد وذكره غير مفصل في بلاد أخرى مقتصراً على بيان الزراعة والصناعة والخدمات.

الجدول رقم (٦ / ٢) يبين أن عدد البلاد التي اشتملت على البيان المفصل عشرة بلاد فقط. أما باقي البلاد فقد اقتصر على ثلاث أنشطة فقط. ولم يذكر في هذا التوزيع الأخير إلا بالنسب.

تراوحت مجموعات الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي قي الدول العشر بين ١٦ مليون و١٨٣ ألف عامل في مصر سنة ١٩٩٨ كأعلى البلاد استخداما للعمالة. أما أدنى البلاد العربية استخداما للعمالة فكانت البحرين حيث بلغت ١٣٦ ألف و٨٧١ عاملاً في عام ١٩٩٨.

يتركز عدد العمال المستخدمين في مصر في قطاع الزراعة حيث بلغ عددهم أربعة ملايين و٨٢٢ ألف عامل. ولكن استخدام هؤلاء يبدو في أغلب الأحيان مؤقتاً. ومعنى ذلك أن ٢٩,٨ % من المستخدمين يعملون عملاً مؤقتاً في الزراعة وقد يكون الأمر كذلك في التشييد والبناء أي حوالي ٨,٢٤ % من المستخدمين، ولو أن في هذا النشاط منهم من يعملون عملاً دائماً لكنهم قلة. وعلى العموم ليس في كل البلاد العربية نسبة عمال الزراعة عالية كما هي في مصر ربما لأن مصر بلد زراعي بالدرجة الأولى ويستخدم العمال في الزراعة الوسائل التقليدية وقليلاً من الميكنة الزراعية. فمثلاً في المغرب يمثل عمال الزراعة ٤,٩٤ % بينما يمثل المستخدمون في الخدمات ٢٧,٣٥ %. ويمثلون هؤلاء في الأردن ٥٢,٥١ % من مجموع المستخدمين. وفي البحرين يمثل عمال التشييد والبناء ٢٧,٠٢ % من مجموع المستخدمين في هذا البلد. ويعود وضع عمال الزراعة إلى القمة النسبية في سوريا ٢٤,٧ % ومعهم المستخدمون في الخدمات ٢٤,١٠ % من مجموع الاستخدام في سوريا.

ومن الجدول رقم (٦ / ٣) تتبين نسب الاستخدام في البلاد العربية حسب النشاط الاقتصادي في البلاد المذكورة وتبرز الأنشطة الآتية من مجموع المستخدمين في كل بلد على حدة : الخدمات في فلسطين ٢٨,١ % وكذلك قطر ٣٩,٣ % وأيضاً الكويت ٤٩,٢ %. أما في لبنان فيكون النشاط البارز نسبياً هو التجارة ٢٨,١٥ % وفي ليبيا الخدمات مرة أخرى ٣٥,٨٩ %.

أما الجدول رقم (٦ / ٤) فيعرض النسب المئوية للنشاط الاقتصادي حسب بعض البلاد العربية وتبرز مصر في معظم الأنشطة ربما لأنها تضم عددا كبيراً في كل نشاط بالنسبة لباقي أعداد الدول الواردة في الجدول. فهي تستوعب ٧٤,٥٨ % من مجموع المستخدمين في النشاط الزراعي. وفلسطين ٣٥,٢٥ % من مجموع المستخدمين في التعدين والمحاجر. وتعود مصر للبروز في الصناعات التحويلية بنسبة ٤٨ % من مجموع المستخدمين في هذه الصناعات. وكذلك الكهرباء ٦٣,٩٥ % والنقل والتخزين والمواصلات ٥٦,٧٥ % والتمويل وخدمات الأعمال ٥٥,١٤ % والخدمات ٥١,٤٤ %.

وعلى العموم فإن الاستخدام يتدهور في أغلبية البلاد فيما عدا شمال أمريكا واستراليا ونيوزيلندا والصـين والهند [85]. وقد دفع نقص الطلب على العمل في النشاطات الرسمية كثيراً من الداخلين الجدد إلى سوق العمل غير الرسمية حيث أن شروط العمل في هذا القطاع لا تصل إلى المستوى المطلوب. وقد ظهرت العمالة التي تعمل بعض الوقت بصورة واضحة وذلك واضح من الجـدول رقـم (٦ / ٢، و ٦ / ٣) إذ أن ٢٢ % فـي الزراعة و ٩,٨٢ % في التشييد والبناء و ١٥,٤٩ % في التجارة و ٢٧،٣٤ % فـي الخـدمات. ويكـون بعضهم بين العمالة المؤقتة والعمالة في القطاع غير المنظم حيث الاستخدام فيه ليس مضموناً بصفة دائمة.

ولعل السبب في انخراط هذا العدد الكبير في هذه النشاطات الموسمية أو المؤقتة هو الأمية المنشـرة فـي البلاد العربية. والأميون عادة ما يفتقرون إلى المهارات أو الكفاءات خاصة إذا كانوا لا يعملون لمدد طويلة. وهذه الأمية تتراكم على مر السنوات ولم يتم علاج ناجع حتى الآن باجتثاثها، فقد كانت ولـم تـزل الحالـة الأكثر انتشاراً داخل القطاع الزراعي فقد تراوحت نسبة الأميين من إجمالي القوى العاملة في الزراعة مـن ثلثي المشتغلين بالأنشطة في سوريا والأردن إلى أكثر من ثلاثة أرباعهم في مصر في نهاية السبعينيات [86].

---

[85] Economic and Social Commission for Asia : Globalization and Labor Markets in the ESCAWA Region, United Nations .٢٠٠١ ,p١٤

[86] الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا شعبة التنمية الاجتماعية والسكان : السـمات الأساسـية للقـوى العاملة في أقطار المشرق العربي المرسلة للعمالة سبتمبر ١٩٨٩ – سلسلة دراسة أسواق العمل ص ٤٠ .

الجدول رقم (٦ / ٥)

نسبة الاستخدام في البلاد العربية حسب نشاطات الزراعة والصناعة والخدمات

البلد والسنة	الزراعة	الصناعة	الخدمات
الأردن ١٩٩٣	٥,٩	١٥,٠	٦٨,٦
الإمارات ١٩٩٠	٧,٨	٢٦,٨	٦٥,٤
البحرين ١٩٩٤	٠,٨	٥٤,٢	٤٣,٣
تونس ١٩٩٤	٢١,٦	٣٣,٥	٤٢,٥
الجزائر ١٩٩٠	٢٦,١	٣١,٣	٤٢,٦
السعودية ١٩٩٠	١٩,٢	١٩,٨	٦١,٠
السودان ١٩٩٠	٦٩,٥	٨,٥	٢٢,١
سوريا ١٩٩١	٢٨,٢	٢٥,٠	٤٦,٨
الصومال ١٩٩٠	٧٥,٣	٨,٣	١٦,٤
العراق ١٩٩٠	١٦,١	١٧,٥	٦٦,٤
عمان ١٩٩٠	٤٤,٧	٢٣,٧	٣١,٦
فلسطين ١٩٩٠	٢٠,٣	٤١,٥	٣٨,١
قطر ١٩٩٠	٢,٦	٣٢,١	٦٥,٣
الكويت ١٩٩٠	١,٢	٢٥,٢	٧٣,٦
لبنان ١٩٩٠	٧,٣	٣١,٠	٦١,٦
ليبيا	١٠,٩	٢٣,٠	٦٦,١
مصر ١٩٩٥	٣٤,٠	٢١,٩	٤٤,١
المغرب ١٩٩٠	٤٤,٧	٢٤,٨	٣٠,٥
اليمن ١٩٩٠	٦١,٠	١٦,٨	٢٢,٢

المصدر : المصدر السابق.

ثالثاً: الاستخدام والمجموعات المهنية

تمكنت الدراسة من جمع ثماني بلاد عربية موزعة حسب المجموعات المهنية، وذلك في شأن الاستخدام في هذه البلاد وذلك ظاهر في الجدول رقم (٦ / ٦). وتبدو مصر في مقدمة الدول التي تمثل العدد الأعلى في هذه البلاد ١٦ مليون و ٨٢٨ ألف عامل. بينما البحرين تأتي في المؤخرة إذ بلغ عدد العاملين بها ١٣٦ ألف و ٨٠٠ عامل.

ولكن أعداد ونسب المجموعات المهنية تختلف من بلد عربي إلى آخر ففي الأردن تبرز مجموعة الاختصاصيين والفنيين (٣٧,٦٩ %) من مجموع المستخدمين وتقترب منها مجموعة العاملين في الإنتاج (٣٧,٤٣ %)

وفي البحرين يبرز العاملون في الإنتاج (٤٨,٨٣ %) من مجموع المستخدمين في هذه البلد. وفي فلسطين أيضاً تبرز هذه المجموعة (٦٠,٥٤ %) وقطر (٦٠,٥٧ %) والكويت (٥٨,٦٨ %) ولبنان (٤٦,٢ %) وفي مصر تتوزع النسب العالية بين (٢٨،٢٨ %) لعمال الزراعة و (٢٢,٩٤ %) لعمال الإنتاج و (٢١,١٣ %) لمجموعة الاختصاصيين والفنيين.

أما الجدول رقم (٦ / ٧) فخاص بنسبة المجموعة الواحدة في كل البلاد العربية المبينة بالجدول. وتبدو مصر نظراً لثقلها السكاني والإستخدامي هي البارزة فالاختصاصيون والفنيون (٧٣,٥٧ %) والإداريون والمديرون (٧٩,٩٣ %) والكتبة (٦٨,٩ %) والعاملون في البيع (٧٢,٢٤ %) والعاملون في الزراعة (٨٠,٦٦ %) والعاملون في الإنتاج (٥١,٦٢ %) وذلك من مجموع كل فئة مهنية على حدة في كل البلاد العربية الثماني.

ويظهر من الجدول رقم (٦ / ٨) معدلات الأمية في الوطن العربي وتتراوح في الذكور بين ٤٩ % في موريتانيا وبين ٥ % في الأردن في الفئة العمرية ١٥ سنة فما فوق في عام ٢٠٠٢. وفي نفس الفئة العمرية تراوحت في النساء بين ٧١ % في اليمن و ١٠ % في الكويت. وتأتي الجملة في هذه الفئة وسط بين الجنسين فتكون ٥٩ % في موريتانيا و٨ % في الكويت. ويبين الجدول أيضاً الفئة العمرية (١٥ – ٢٤) في عام ٢٠٠٠ فيكون للأردن السبق في ذلك المضمار بأن يكون ٢ % و١ % و١ % للذكور والإناث والجملة وموريتانيا ٤٣ % و ٥٩ % و ٥١ % على التوالي.

الجدول رقم (٦ / ٨)

معدلات الأمية في الوطن العربي

البلاد	الفئة العمرية ١٥ سنة فما فوق٢٠٠٢			الفئة العمرية (١٥ – ٢٤)٢٠٠٠		
الجنس	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
الأردن	٥	١٤	٩	٢	١	١
الإمارات	٢٥	١٩	٢٣	١٢	٥	٩
البحرين	٩	١٦	١٢	٢	١	١
تونس	١٨	٣٧	٢٧	٢	١٠	٦
الجزائر	٢٣	٤٠	٣١	٦	١٥	١١
جيبوتي	٢٤	٤٣	٣٤	١١	١٩	١٥
السعودية	١١	٣٠	٢٢	٥	٩	٧
السودان	٣٠	٥١	٤٠	١٧	٢٧	٢٢
سوريا	١١	٣٧	٢٤	٤	٢٠	١٢
الصومال	-	-	-	-	-	-
العراق	٣٤	٧٦	٥٥	٤٠	٧٠	٥٥
عمان	١٩	٣٥	٢٦	٠,٤	١	٢
فلسطين	-	-	-	-	-	-
قطر	١٩	١٦	١٨	٧	٣	٥
الكويت	٧	١٠	٨	٨	٦	٧
لبنان	٨	١٨	١٣	٣	٧	٥
ليبيا	٩	٢٩	١٨	٠,٢	٧	٣
مصر	٢١	٣٤	٤٣	٢٣	٣٦	٣٠
المغرب	٣٧	٦٢	٤٩	٢٣	٤٠	٣٢
موريتانيا	٤٩	٦٩	٥٩	٤٣	٥٩	٥١
اليمن	٣٢	٧١	٥١	١٦	٥٢	٣٤

المصدر : الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون ص ٢٥٣.

رابعاً: استخدام النساء

قيل إن قضية المرأة ليست مقتصرة على مسائل وصعوبات تتعلق بالأسرة والحياة الزوجيـة والأحـوال الشخصية وليست أيضاً مسألة حقوق وتشريعات لا تستطيع المرأة تطبيقها إنما هي فوق ذلك كله قضية تنمية اجتماعية اقتصادية ثقافية [٨٧].

الواقع الذي لا هروب منه هو أن المرأة العربية تتدنى مشاركتها في النشاط الاقتصادي في الدول العربية. إذ لا تزيد مساهمة المرأة في إجمالي القوى العاملة عن ٣٠ % مثلما هو الحال في الكويت والمغرب وتونس. وتنخفض مشاركتها عن هذا المعدل في الدول العربية الأخرى. وتبلغ نسبة تشغيل المرأة في مصـر ٢٥ % من إجمالي القوى العاملة [٨٨].

والمرأة قد تُستخدم وهي طفلة فيؤدي ذلك إلى حرمانها من التعليم وإجبارها على الالتزام بأمـاكن معينـة فضلاً عما يصادفها من التحرشات وربما الاعتداءات الجنسية عليها من جانب أرباب الأعمـال [٨٩]. ولـو أن المرأة العربية قطعت شوطاً كبيراً في بعض البلاد العربية وحققت إنجازات كثيرة، ولكنها في بـلاد عربيـة أخرى تناضل من أجل تطوير الواقع الذي تعيشه. والحصول على حقوقها في الحرية والمسـاواة والعدالـة الاجتماعية للوصول إلى مواقع متفرقة [٩٠].

واستخدام المرأة قد يتطلب تمييزها عن الرجل في بعض مناحي الحياة مثل إجازة الوضع وفترات الراحة المحسوبة من العمل واشتغالها بعيداً عن المخاطر والأعمال المرهقة أو الأحوال والأعمال والمناسبات التي لا يجوز تشغيل النساء فيها أو الأعمال الضارة صحياً وأخلاقياً كما جاء النص عليها فـي بعـض التشـريعات العمالية. مثل تلك الأعمال يجوز للرجل أن يعمل بها. لذلك يحجم بعض رجال الأعمال عن تشـغيل النسـاء حتى لا يلتزموا بالالتزامات التي تقع على عاتقهم من قبل قانون العمل. ولو أن المؤتمرات الدولية تدعو إلى زيادة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي، وعدم تركها عضوا خاملاً يسعى في البيت ويربي الأطفال فقط. وبذلك تتحول المرأة إلى عضو منتج في المجتمع لا عضو مستهلكاً فحسب.المطلوب حالياً هو تحرير المرأة اقتصادياً واجتماعياً وفكرياً كما جاء في اجتماعات المنظمات القطرية والقومية والإقليمية والدولية، ونخـص بالذكر هنا استخدام المرأة. وفي سبيل ذلك يجب أن تتعلم وتتدرب وتتثقف من أجل تحسين عملها.

وقد يثور في الذهن سؤال عن أثر التكيف الهيكلي الذي أوصت به هيئات دوليـة مثـل البنـك الـدولي وصندوق النقد الدولي على عمل المرأة؟

[٨٧] مجلة العمل العربية : مقالة بعنوان أثر اتفاقية الجات على عمل المرأة بقلم نهاد حنبلي – العدد ٦٧ في ٢ / ١٩٩٧ ص ٨١

[٨٨] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا ، المرجع السابق ص ١٥٧ .

[٨٩] عالم الفكر – المرجع السابق – ص ١٢٩ .

[٩٠] مجلة العمل العربية – المرجع السابق – ص ٨١ .

يجب ابتداء قبل الرد على هذا السؤال عرض الصعوبات التي تعانيها المرأة أثناء عملها وهي الآتية :

١- التمييز الاجتماعي فالمرأة حينما تعمل فإن مكسبها من العمل – في أغلب الأحيان – هو مال ضئيل يساوي نصف ما يكسبه الرجل لو كان يعمل عملها كما أن ما تحصل عليه من مزايا اجتماعية أقل مما يحصل عليه الرجل. وهناك بعض الدول تعامل المرأة معاملة القاصر أو معاملـة المعولـة لا العائلة.

٢- حركية الأيدي العاملة : فقدرة النساء في التحرك في العمل مقيدة بسبب مسئوليات الأسرة وتربيـة الأطفال، فتجد المرأة صعوبة في الحصول على إعادة التدريب لعمل جديد وهو عنصر جوهري في تنفيذ سياسة التكيف الهيكلي.

٣- الأجور : إذا كانت الأجور أصلاً في الدول العربية النامية لا تجاري الأسعار، فذلك وارد على المرأة وعلى الرجل. لكن المرأة عادة ما تكون أقل دخلاً من الرجل فتتأثر بارتفاع الأسعار. وفي المجـالات المتخصصة تكون الخدمات التي كانت تؤدى بالمجان تؤدى بمقابل مما يرهق ميزانية المرأة.

٤- القطاع العام الذي يخصص سوف يكتسب طباع القطاع الخاص، ومثل هذا القطاع يعامـل المـرأة معاملة متحيزة، إذ لا تشغل فيه المرأة مناصب إدارية بل تقوم بوظائف مكتبية. وقـد تكـون أول الموفرين من القطاعات المخصصة.

يبدو أن الإجابة الآن واضحة عن أثر التكيف الهيكلي على عمل المرأة، وهو أن أغلب النساء قد يصـبن بالضرر من جراء هذا التكيف. ولذلك فإن المنظمات الدولية توصي بتخفيف الضغط الواقـع علـى المـرأة الخاضعة لعمليات التكيف الهيكلي. وأن تأخذ حظها من برامج إعادة التعليم والتدريب التي ترفع من مسـتوى مهاراتها بين القوى العاملة. وفي ذلك يقال إن من المؤكد أن زيادة فرص التدريب المتاحة للمرأة وتمكينهـا من امتلاك المشاريع سوف يساهم في نمو القطاع الخاص [٩١].

ويلاحظ أن استخدام المرأة في القطاع الزراعي غير استخدامها فـي القطـاع الصـناعي، ففـي البيانـات الإحصائية قد لا تظهر المرأة في بيانات العمالة الريفية كقوة عاملة ولكنها بالفعل ضالعة في العمل الزراعي إذ في تقدير البعض أنها تمثل ٥٠ % من القوى العاملة المشتغلة بالزراعة في البلاد العربية. ولو أن هناك تفاوتـاً بين الدول العربية في شأن معدل هذه المساهمة من مجموع القوى العاملة النسائية في الزراعة. فبينما ترتفع إلى ٨٠ % في الصومال والسودان وموريتانيا فتتراوح بين ١٥ % إلى ٤٠ % في مصر والمغرب واليمن وسوريا والعراق. والمرأة تشارك في معظم العمليات الزراعية.غير أن هناك معوقات تواجه المرأة في القطاع الزراعي تتمثل في تفاوت الأجور بينها وبين الرجل، وتدني مستواها التعليمي. ومنعها من ممارسـة العمـل بـالأجهزة والآلات الزراعية. كما أن برامج التدريب قد لا تتفق مـع احتياجـات التنميـة الريفيـة المتكاملـة. وإذا أراد المخططون تنمية ريفية مستدامة فعليهم العمل على تأهيل المرأة وإكسابها المهارات الفنية ودعمهـا بـالخبرات علاوة على أنها بديل جيد للحلول محل الرجل عند مغادرته القرية طلباً للرزق في المدن [٩٢].

[٩١] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا : الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة ، المرجع السابق ، ص ١٠٦ – ١٠٧ .

[٩٢] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، المرجع الأسبق ، ٢٠٠٤ ، ص ٤٥ .

أما وضع المرأة في الصناعة فهو يختلف عن وضعها في الزراعة، حيث تنخفض معدلات مساهمة المرأة في القطاع الصناعي ويتركز معدل المساهمة للمرأة في الصناعات التحويلية دون الصـناعات الاسـتخراجية والإنشاءات وغيرها من الأنشطة الصناعية الأخرى. بعكس ما يحدث في الدول المتقدمة اقتصادياً. ولـو أن معدل مساهمتها في هذه الدول انخفض بسبب الصناعات المعتمدة على تكثيف رأس المال. وتحولت المـرأة إلى المشاركة في قطاع الخدمات.

تعمل المرأة عادة في صناعة المنسوجات والملبوسات الجاهزة والأغذية والصناعات الجلديـة والتقليديـة والحرفية التي تعتمد على مهارات محدودة ومستوى تدريبي منخفض. ولو أن المرأة قد تعمل في بعض البلاد العربية في صناعات حديثة كالصناعات الدوائية والإلكترونية تلك التي تحتاج إلى مهارات تقنية وعلمية [٩٣].

ولمواجهة ذلك الانخفاض في مساهمة المرأة في قطاع الصناعات يجب الاهتمام ببرامج التدريب وتنميـة المهارات في مواقع العمل وتنظيم برامج شاملة ومنظمة للتدريب المهني من قبل الحكومات. وتوجيه المـرأة إلى التعليم التقني حتى يتسنى الحصول على مهارات مطلوبة للصناعات المختلفة [٩٤].

---

[٩٣] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ، المرجع الأسبق ، ٢٠٠٤ ، ص ٦٤-٦٧ .

[٩٤] المرجع السابق ص ٦٥.

خامساً: استخدام الأطفال

سبق القول إن العاملين لدى الأسرة بدون أجر يمكن أن يكونوا من الأطفال. لكن ليس كل الأطفال يعملون لدى الأسرة بلا أجر وليس كل الأطفال لا يعملون بلا أجر، فهناك منهم من يعمل لقاء أجر. هناك نفر منهم دفعتهم الظروف الاقتصادية إلى العمل ولو أن الأجر الذي يتقاضون جد ضئيل. ويشكل ذلك الدخل الذي يتقاضاه الأطفال جزءاً بسيطاً من ذلك الدخل الذي يتقاضاه كبار السن. لكن يعد – بالنسبة لبعض الأسر – المصدر المالي الوحيد لها والذي يحول دون استجداء الأسرة [٩٥].

ويرجع استخدام الأطفال إلى عوامل كثيرة، أهمها العامل الاقتصادي حيث الفقر يدفع كثيراً من الأسر إلى إدخال أطفالهم في سوق العمل للتكسب، وبذلك يتمكنون من مواجهة ظروف الحياة الاقتصادية بالغة القسوة والإجحاف والصعوبة.

وليس العامل الاقتصادي وحده هو العامل الوحيد في سبيل استخدام الأطفال، فإن العامل الاجتماعي أيضا له أثر، ونقصد به تفكك الأسرة أو انفصال الزوجين أحدهما عن الآخر قد يكون سبباً في دفع الأطفال إلى العمل فيترك المدرسة وينخرط في سوق العمل.

أو أن الآباء يريدون الاستفادة من أبنائهم مادياً فيقذفون بهم إلى سوق العمل بزعم أنهم يتدربون أو يتعلمون مهنة آبائهم كالزراعة أو يقصدون أن يرثوا مهنة آبائهم أي أن يرث الأبناء مهنة الآباء[٩٦].

وهناك عوامل ثقافية تحول دون تشغيل الآباء للأبناء مثل قيم التراحم وكفالة اليتيم والعطف على الصغير وحمايته. وفي المقابل توجد قيم سلبية تحرك الآباء لاتخاذ مواقف مشينة تجعلهم يدفعون الأبناء للعمل مثل الظن بإمكان إكساب الأبناء قدرة على تحمل المسئولية والاعتماد على الذات أو توريث المهن.

وعوامل ديموجرافية ناتجة من معدلات المواليد الزائدة عن الحد وانخفاض معدلات الوفيات، فمثل هذه المعدلات تؤدي إلى زيادة معدل الإعالة ونسبة البطالة والفقر، ومن ثم تدفع الآباء إلى تشغيل الأطفال حتى يتجنبوا المجاعة والحد من الفقر.

وعوامل سياسية نتيجة اندلاع الحروب في بعض البقاع فيموت الشباب ولا يبقى إلا الصغار لحماية الأسرة. وأهم الحروب في المنطقة العربية هي حرب فلسطين وما أسفرت عنه من ظروف قاسية للفلسطينيين دفعتهم إلى تشغيل أولادهم وهم صغار. وكذلك حرب العراق التي تمخضت عن عودة آلاف الأردنيين إلى الأردن وهناك أصبحت عمالة الأطفال أرخص من عمالة الكبار العائدين [٩٧].

---

[٩٥] عالم الفكر – المرجع السابق – ص ١٥٦ .

[٩٦] المرجع السابق ص ١٣٧ .

[٩٧] المرجع السابق ص ١٣٨ .

رغم أهمية موضوع استخدام الأطفال، وتأثيره على أجيال بأكملها إلا أن البيانات الخاصة به ضعيفة للغاية، فالبيانات والتقديرات المتوفرة بشأن حجم الظاهرة على المستوى المحلي بل المستوى العربي ضعيفة للغاية مما لا يتيح تكوين صورة ولو تقريبية لحجم الظاهرة وخصائصها [٩٨].

ولما كان لكل طفل مقومات أساسية ينبغي أن يتمتع بها، فإن تعرضت هذه المقومات للاضطرابات النفسية والاجتماعية والجسدية فتؤدي غالباً إلى تضعضع هذه المقومات، وينعكس ذلك على عمله في المستقبل. ومن أمثلة هذه الاضطرابات : المعاملة القاسية والعنيفة من أصحاب الأعمال، وتعذيبهم في بعض الأحيان للأطفال، والإساءة إليهم باللفظ والمعنى، مما يؤثر على نفسية الأطفال وفي نفس الوقت قد يصل التأثير إلى أجسادهم، فكيف يكون السبيل إلى معاملة الأطفال معاملة فيها الكثير من التسامح والود والتعاطف حتى تتكون شخصياتهم تكويناً مرضياً يليق بمواطن في المجتمع ويليق برب أسرة المستقبل؟..

ولمكافحة ظاهرة عمالة الأطفال المضرة بهم يقترح الفقهاء الاجتماعيون والاقتصاديون تدابير نجملها فيما يلي :

- رفع سن العمل القانونية إلى سن انتهاء التعليم الإلزامي.
- إلزام الأطفال بالتعليم الإلزامي الابتدائي والإعدادي. وإذا ما تقدمت الأمم يكون التعليم الثانوي ملزماً.
- حماية المتدربين الأطفال من التعرض للاستغلال الاقتصادي بكل أشكاله. أو تكليف الأطفال باضطلاع بأعمال تضر بصحتهم أو نموهم الجسدي أو العقلي أو النفسي أو الاجتماعي (طبقاً لاتفاقية حقوق الطفل عام ١٩٨٩).
- تحديد سن أدنى للالتحاق بسلك التدريب في ورش القطاع الخاص.
- وضع الآليات التشريعية التي تلزم الأب أو الأم المعيلة لالتحاق أولاده الصغار في التعليم العام أو التدريب المهني الحكومي.

أما ما جاء في قانون الأحداث الأردني من حق القاضي التدخل بانتزاع الطفل من أسرته لإيداعه إحدى المؤسسات المعنية برعاية الطفولة وذلك عند ثبوت عجز أسرته عن تلبية احتياجاته المعيشية أو إجباره على اقتحام سوق العمل [٩٩]. فإن ذلك في رأينا ليس حلاً أن أنتزع الطفل من أسرته إنما الحل هو أن أساعد هذه الأسرة على رعاية الطفل ولا يكون ذلك إلا من خلال المساعدات المالية لرب الأسرة مع مراقبة طريقته في الصرف.

[٩٨] المرجع السابق ص ١٣٤ .

[٩٩] المرجع السابق ص ١٤١

الفصل السابع

قضايا الهجرة والعمل خارج البلاد

تعتبر الهجرة والعمل في الخارج امتداداً للاستخدام، فبعض الدول تشجعها على أساس أن يجد المغادرون لأراضيها من سكانها فرص عمل. غير أن الهجرة قد لا تكون متصلة بالاستخدام فقد تهاجر المرأة من أجـل الإقامة مع زوج لها في الخارج. وعلى العموم تختلف الدولة التي تستقبل الهجرة أو العمل لديها عن الدولـة التي ترسل المهاجرين أو العاملين إلى خارجها.

وتحت اسم الهجرة من الكتاب الدوري لمنظمة العمل العربية الخاص بإحصـاءات العمـل فـي البلـدان العربية، يجد الدارس نوعين من الجداول. جداول تخص القادمين والمغادرين من الدول العربية أو إليها وذلك لا أهمية له في تخطيط القوى العاملة وتنميتها كما أن لا صلة له بإنشاء فرص عمل أو استخدام في الخارج. فليس في الأرقام دلالة على عمل أو استخدام، فمثلاً الجدول الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية يبين أن فـي عام ١٩٩٤ قدم إلى المملكة ٤ مليون و٣٦٧ ألف قادم وغادرها ٤ مليون و ١٢٩ ألف مغادر. وفـي عـام ١٩٩٩ قدم إليها ٤ مليون و ٧٦٦ ألف وغادرها ٤ مليون و ٥٧٨ ألف فرد [١٠٠]. فهل الفرق بين المغـادرين والقادمين يدل على أن الذين بقوا هم الباقون للعمل. في الحالة الأولى بلغ عددهم ٢٣٨ ألف وفي الحالة الثانية بلغ ١٨٨ ألف لكن ذلك رقم مبهم لا يفهم منه شيئاً.

ولا حتى الجدول الخاص بالمملكة العربية السعودية والمبين للقادمين والمغـادرين مـن الأجانـب. إذ أن القادمين الأجانب بلغ عددهم ٨٠٧٧٢٢٥ والمغادرين الأجانب بلغ عددهم ٧٩٥٨٢٧٥ في عام ١٩٩٨ فهـل الذين لم يغادروا وعددهم ١١٨٩٤٧ من الأجانب هم الذين بقوا للعمل؟. لا يدل ذلك الرقم على شـيء فقـد يكون بعضهم بقايا حجيج أو أسر قدمت للبقاء مع عائلها أو البعض منهم جاء ليعمل.

وهكذا الوضع في الجدول رقم ١/٧ من ذلك المرجع الإحصائي لا يعطي أية دلالة ولا حتى حينما يفصل في بعض جداوله عن جنسية القادمين والمغادرين، ولا حتى الجدول رقم ٢/٧ المبين لنوع التأشيرة وبـدون عائلة أو مع عائلة أو تأشيرة عائلية للالتحاق بالأسرة. لكن حينما يصل الدارس إلى الجـدول رقـم ١/٢/٧ فحينئذ يمكن الاستفادة من الجدول لأنه يلفت النظر إلى العمل في الخارج. فمثلاً الجدول رقم ١/٢/٧ الخاص بالمملكة الأردنية الهاشمية خاص بتصاريح العمل الممنوحة للعمال غير الأردنيين حسب وضـع التصـاريح والجنس للسنتين ١٩٩٨ – ١٩٩٩. في هذه الحالة يمكن أن يؤخذ الجدول كدلالة على حجم العمل فـي ذلـك البلد. وهناك بعد ذلك جداول تفصل العمالة الأجنبية طبقا للنشاط لاقتصادي وكذلك طبقاً للمجموعات المهنية، ومن هذه الجداول يمكن أن يستقي الباحث حجم العمالة القادمة من خارج البلاد.

وعلى ذلك سوف يتم تناول ذلك الفصل في المباحث الخمسة الآتية :

١- البلاد العربية المرسلة للعمالة.
٢- البلاد العربية المستقبلة للعمالة.
٣- تخطيط القوى العاملة.
٤- تخطيط التعليم والتدريب.
٥- تخطيط المشروعات وفرص العمل.

[١٠٠] منظمة العمل العربية – المرجع السابق – ص ٤٠١

أولاً: البلاد العربية المرسلة للعمالة

انقسمت البلاد العربية إلى بلاد مرسلة للعمالة، وبلاد أخرى مستقبلة لها. وبلاد وسط تجمع بين الصفتين تستقبل وترسل للعمالة كمصر والعراق.

مرت البلاد العربية عموماً بمراحل مختلفة. تشابهت البلاد العربية في المرحلة الأولى من حيث الأنظمة السياسية والسياسات الاقتصادية، وكانت أغلب البلاد من الملكيات غير الدستورية ولو أن مصر كان لها دستور لكن غالباً ما كان الملك يخترقه، وكان الاقتصاد حراً، ومتروكاً للقطاع الخاص. وكانت النفقات العامة تتجه إلى البنى التحتية والهياكل الأساسية من مرافق وخدمات عامة ولكن لم يكن للإنتاج نصيب من هذه النفقات. ولم يكن في مقدور القطاع الخاص أن ينهض بالتنمية لأنه ضعيف وغير قادر على أن يقوم بهذه المهمة. ولم يكن لدى القوى العاملة في هذه البلاد رغبة في التنقل.

اعتباراً من عام ١٩٦٠ بدأت الحياة الاقتصادية تتغير، فبدأ الحد من نشاط القطاع الخاص، وتم التركيز على القطاع العام، وجعله محوراً ومحركاً التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد. وهناك دول أخذت بالتأميم، ودول أخرى أخذت بنظام تدخل الدولة في مجرى الحياة الاقتصادية والاجتماعية، فأنشأت بعض الدول كالأردن ولبنان أجهزة تتدخل بها في الحياة الاقتصادية والاجتماعية بغية دفع الخلل بين القطاعات الاقتصادية والاجتماعية والمناطق والفئات الاجتماعية.

وفي الفترة من (١٩٧٥ – ١٩٨٢) ارتفعت عوائد النفط وظهرت التحولات في السياسة الاقتصادية وقامت حينئذ الدول الخليجية باستقدام العمالة من الدول العربية المرسلة لها، فتحركت العمالة من هذه البلاد إلى الأقطار النفطية، واستفادت البلاد المرسلة للعمالة من هذا التحرك من ارتفاع حصيلة التحويلات المالية إليها. كما أن البلدان النفطية ساعدت هذه البلاد في القروض والمساعدات، وتوجه قسم من الاستثمارات إلى البلاد العربية المرسلة للعمالة، وبدأ القطاع الخاص في البلاد المعنية يتقوى وينمو وأعطى المزيد من الحرية لينمو ويكبر دون التخلي عن القطاع العام [١٠١].

وبعد ذلك تأتي مرحلة الانحدار والانحسار فيتراجع الاقتصاد في البلاد النفطية، بالإضافة إلى الحرب الأهلية في لبنان التي أثرت في الاقتصاد اللبناني وكانت لها انعكاسات سلبية عليه، وكذلك حرب الخليج بين العراق وإيران، مما أثر في هبوط أسعار النفط فانكمشت التحويلات المالية إذ انكمشت المشروعات وتم الاستغناء عن بعض العمالة فعادت العمالة المرسلة إلى أوطانها، وحدث بعد انكماش المشروعات أن الأهداف لم تتحقق مما أدى إلى انخفاض معدلات النمو وزيادة خلل البنية الاقتصادية [١٠٢].

---

[١٠١] اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا : السياسات الأساسية للقوى العاملة في أقطار المشرق العربي المرسلة للعمالة –المرجع السابق – ص٣- ص ١٧ .

[١٠٢] المرجع السابق ص ٢٢ .

وهكذا تحولت البلاد العربية المرسلة إليها العمالة إلى بلاد تعود إليها عمالتها ، ولـو أن بعـض القـوى العاملة في هذه البلاد سافر إلى أوربا وأمريكا واستراليا ونيوزيلندا واستقر هناك. وجاءت هذه العـودة مـع المرحلة الرابعة وهي مرحلة تخصيص القطاع العام حيث بدأت الدول العربية المرسلة للعمالة في بيع القطاع العام إلى القطاع الخاص. وقام ذلك القطاع بتوفير بعض العمالة الزائدة لدى الشركات المخصصـة، فكانـت البطالة بالإضافة إلى العمالة العائدة. وصار الهم الأكبر لدى هذه الدول مواجهة مشكلتين : مشـكلة البطالـة ومشكلة العمالة العائدة. وأضيف ذلك الهم الأساس وهو استخدام القوى العاملة بكفاءة إنتاجية عاليـة، فكيـف يحدث ذلك الاستخدام المنتج للقوى العاملة بالإضافة إلى المشكلتين الأخريين. تلـك كانـت مشـاكل الـدول المرسلة للعمالة اعتباراً من منتصف الثمانينات. وأصبح إرسال عمالة إلى البلاد العربية النفطية أمراً بطيئاً ثم اصبح إرسال نسبة كبيرة أو عدد كبير نسبياً من قوة العمل إلى أسواق العمل في البلدان العربية النفطية أمراً مستبعداً [١٠٣].

ومن المرجع السابق ذكره توجد مقالة بعنوان سياسات استخدام وانتقال الأيدي العاملة من بلدان الإرسال : مراجعة نقدية بقلم الدكتورة ليلي أحمد الخواجه، وقد يكون من المفيد استخلاص منها خصائص وحجم العمالة المرتدة.

يتبين من المقالة أن القطاع الزراعي (وهو القطاع التقليدي) هو الذي كان الجاذب الرئيسي لقـوة العمـل القادمة من البلدان العربية، وهو يستخدم فنوناً إنتاجية بدائية في أغلب الأحيان أي أنه كان مكثفا للعمالة [١٠٤]، فكان ذلك القطاع يجذب العمالة إلى الخارج بحثاً عن الرزق، ومن ثم فإذا ارتدت فسوف ترتـد بخصائصـها التقليدية عمالة يدوية أمية لا تتقن حرفة معينة إلا الزراعة. ومثل هذه المهنة تحتاج إلى إعادة تـدريب ممـا يثقل الحكومات مالياً. ولن تتمكن الأرض الزراعية من إعادة استيعاب هذه العمالة العائدة، ذلـك لأن هنـاك إضافات حدثت أثناء تواجد العمالة العاملة في الخارج، لن تسمح بإزالتها، ولن تقبل الأرض إلا القليل مـن العمالة العائدة.

أما العاملون بقطاع الخدمات أو التجارة فقد عاد البعض منهم، وهـم أيضـاً لا يزالـون دون المسـتوى التعليمي المطلوب للتنمية الاقتصادية والاجتماعية بالبلاد المرسلة للعمالة ومن ثم يبقون عالة على الاقتصـاد في صورة بطالة إلا إذا كان مع البعض منهم مالاً مدخراً يساعده علـى إنشـاء مشـروع فـي التجـارة أو الخدمات.

[١٠٣] المعهد العربي للتخطيط ، واللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا : اجتماع خبراء حول سياسات الاسـتخدام وانتقـال العمالة – ١٩٨٦ – الكويت – ص ١٨٦ .

[١٠٤] المرجع السابق ص ١٩٢ .

وإذا كانت بيانات الهجرة والعمل في الخارج من دول الاستقبال سرية وغير معلنة، فإن هذه البيانات مـن الدول المرسلة غير شاملة، فكذلك الحال في بيانات العمالة المرتدة، فسوف تكون غيـر شـاملة إذا أعلنـت. ويرجع ذلك إلى أن بعض البلاد العربية لم تجر فيها التعدادات المطلوبة لإيضاح مثل تلك البيانات. كمـا أن الضائقة المالية في البلاد المرسلة للعمالة أدت إلى عدم الدقة الإحصائية [١٠٥].

ويلاحظ أن العمالة المتدفقة من الدول العربية إلى دول النفط العربية لم تتوقف إلا في التسـعينات. وأدت حرب العراق مع الكويت إلى ارتداد الكثير من العمالة الفلسطينية في الكويت إلى فلسـطين والأردن، ربمـا لوقوف زعماء هاتين البلادين بجانب العراق في عدوانها على الكويت رغم أنهما عدلا عن ذلك الاتجـاه بعـد ذلك، لذلك فإن العمالة المرتدة فاقت العمالة المهاجرة نتيجة الإطلاع على حصر أخير في زمن معـين، أمـا الأولى فتُعرض أعدادها من عام إلى آخر.

لم يقف تقدير العمالة المرسلة عند مليون ونصف المليون إنما قدرت ب ٢،٥ مليون و ٣,٤ مليـون [١٠٦]. لذلك فإن حجم العمالة العائدة سوف يكون هائلاً. ولعل من أسباب ارتداد العمالة إلى بلدانها الأصلية ليس فقط ضعف المستوى التعليمي والتدريبي، إنما بسبب غزو العمالة الأسيوية المنظمة بأسلوب وكالات توريد العمالة وأسلوب الشركات المنفذة لمشروعات العمالة، وهما أمران لم تتبعهما الدول العربية المرسلة للعمالـة. وقـد تنبأت المقالة المذكورة سابقاً إلى أن عصر الرواج النفطي قد أفل، ذلك الرواج الذي شهدته الأقطار الخليجية والذي أدي إلى التوسع في مشروعات البنية الأساسية وكان سبباً في استقدام العمالة بأعداد كبيرة [١٠٧]. وقـد اقترحت الدكتورة ليلى أحمد الخواجه ضرورة وضع السياسات الملائمة لمواجهة احتمالات عودة جزء مـن المهاجرين وعدم الاعتماد على الهجرة باعتبارها جزءاً من سياسات استخدام قوة العمل في الأجل الطويل[١٠٨].

لكن لا زالت الدول العربية المستقبلة للعمالة في حاجة إلى العمالـة ذات الخبـرة والكفـاءة لمصـانعها ومنشآتها. ولا يزال هناك بصيص من نور أن تترك العمالة الأجنبية القادمة من جنـوب شـرق آسـيا وأن تستعين بدلاً منها بالعمالة العربية. وذلك يحتاج إلى الأخذ بآليات تخطيط القوى العاملة وتنميتها لتكون نبراساً تستعين به في استمرار التنمية الاقتصادية والاجتماعية على أسس متينة.

---

[١٠٥] المرجع السابق ص ١٩٥ .

[١٠٦] المرجع السابق ص ١٩٧ .

[١٠٧] المرجع السابق ص ١٩٨ .

[١٠٨] المرجع السابق ص ١٩٩ .

ثانياً: البلاد العربية المستقبلة للعمالة

كانت الدول العربية المستقبلة للعمالة تستقبل الذكور أكثر من الإناث. وكانت النساء تُستقدم لأسباب تخص التعليم أو الصحة أو الخدمة المنزلية. وكانت عائلات الذكور لا تأتي معهم وفي مرحلة لاحقة كانت تُستقدم إذا امتدت أعمالهم في البلدان النفطية.

وكان يقال عن الهجرة والعمل في تلك البلاد أنها انتقائية على اعتبار أنها كانت تستقبل المهاجرين من ذوي الكفاءات، وأن قطاعات ثلاث رئيسية في دول الاستقبال هي التي تستقبل العمالة القادمة وهي قطاعات التشييد والخدمات والتجارة والمال. ولم يكن القطاع الزراعي يستوعب أكثر من ٥,٩ % من إجمالي العمالة الكلية الوافدة إلى هذه الدول. لكن ذلك لا ينفي أن التنوع كان سائداً إذ شمل العمل في الخارج جميع المهن والمستويات ذات المهارة، ويرجع ذلك إلى تنوع القطاعات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة التي بدأت الدولة المستقبلة للعمالة في تنميتها فكان لزاماً أن تتنوع المهن والمهارات [١٠٩].

وإذا كانت العمالة الأجنبية خاصة القادمة من جنوب شرق آسيا قد تزايدت واستقرت في بعض الدول العربية الخليجية المستقبلة للعمالة وأزاحت العمالة العربية من طريقها فذلك يرجع إلى انخفاض أجورها عن العمالة العربية ولقوة تعليمها ومتانة تدريبها وكذلك لأن العمالة الأجنبية لها خبرة ومهارة تفوق العمالة العربية المرسلة من الدول العربية، لكن هناك أملاً في أن تزيح هذه العمالة تلك العمالة الآسيوية وتعود من جديد إلى مكانتها على أساس أن مساوئ العمالة الآسيوية تزيد على محاسنها. وذلك على افتراض أن التعاون العربي سوف يحد من العمالة الأجنبية على أساس أن التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي لا يمكن أن تتم في عزلة قطر عن آخر وبذلك يكون تبادل الموارد وتجاوز جهود التنمية للحدود السياسية الحالية لكل قطر أمراً لازماً وضروريا للتنمية في أي قطر عربي، والفرض الثاني أن أمل التنمية في هذه الحقبة يكمن في بقاء بلدان الخليج العربي بلداناً عربية واضحة الهوية نقية اللسان متلاحمة مع بقية الوطن العربي [١١٠].

ويلاحظ أن مهد لعمالة الدول المرسلة للعمالة تصديق عدد من الحكومات على اتفاقية الوحدة العربية في عام ١٩٦٤، وقد نصت هذه الاتفاقية على حرية انتقال الأشخاص للإقامة والعمل وحرية انتقال الأموال والبضائع وحقوق التملك والإرث للمواطن العربي في أي مكان يحل به من الوطن الكبير. ثم أعقب ذلك اتفاقية عربية هي اتفاقية نقل الأيدي العاملة رقم ٢ لسنة ١٩٦٧. ومن بين بنودها الالتزام بتسهيل التنقل وإعطاء الأولوية في التشغيل للعمال العرب. غير أن ست دول فقط وافقت على الاتفاقية.

---

[١٠٩] المرجع السابق ص ١٩٩ .

[١١٠] مركز دراسات الوحدة العربية – المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، مقالة بعنوان التعاون العربي في الحد من العمالة الأجنبية بقلم محمد الأمين فارس ، ١٩٨٣ ص ٤٧٧ .

وفي المرحلة التالية ظهرت الرغبة في التنمية السريعة في بلدان الاستقبال والإنفاق الضخم على مشـاريع التنمية وبروز القطاع الخاص، وتعددت الأنشطة فتعددت وتنوعت المهارات المطلوبة لإنجاز الأعمال.

وفي منتصف السبعينيات تم الاتفاق على تنقل الأيدي العاملة فكانت الاتفاقية العربية لتنقل الأيدي العربيـة رقم ٤ لسنة ١٩٧٥. وجاء في الاتفاقية أنه يجب تعويض القوى العاملة الأجنبية بقوة عاملة عربية وتشـجيع رؤوس الأموال العربية للاستثمار في مشاريع إنتاجية تهدف إلى إيجاد فرص عمل لاستيعاب الفـائض مـن العمالة. غير أن التصديق على الاتفاقية لم يكن من كل الدول العربية [111].

ثم جاءت المرحلة التي ضعفت فيها التنمية الاقتصادية لانخفاض أسعار النفط. وصـار الاعتمـاد علـى العمالة الأجنبية شراً للغاية وتم الاستغناء عن بعض العمالة العربية. وعجلت حرب الخليج وحرب فلسطين وحرب العراق ضد الكويت إلى عودة العمالة العربية إلى ديارها خاصة بعض العمالة الفلسطينية والأردنيـة والمصرية.

[111] المرجع السابق ص ٤٧٨-٤٨٠ .

ثالثاً: تخطيط القوى العاملة

قبل عرض تخطيط القوى العاملة في الوطن العربي وللوطن العربي، يجب أولاً بحث دور جامعة الدول العربية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي لجامعة الدول العربية في ذلك وعلاقة الاثنين بالتخطيط للقوى العاملة.

في البداية يجب التنويه أن الجامعة العربية خضعت منذ نشأتها إلى تناقض بين القطري وبين القومي. فقد نتج صراع بين التيارين القومي والقطري. وهو صراع يتسم به كل نظام إقليمي دولي، ففيه البعض يفضل أن تعمل الدولة العربية لصالح الدول العربية، والبعض الآخر يفضل أن تعمل الدولة العربية لصالحها فقط[١١٢]. كما خضعت الجامعة العربية لتيار ثالث هو تيار قرارات البيئة الدولية وتدخلاتها المستمرة.

حدد ميثاق الجامعة العربية في المادة الثامنة منه أهداف الجامعة : وهي أن الغرض من الجامعة العربية توفيق الصلات بين الدول المشتركة فيها وتنسيق خططها السياسية تحقيقاً للتعاون فيما بينها. كما تهدف الجامعة إلى تنسيق الشئون الاقتصادية والمالية. ويدخل في ذلك التبادل التجاري والجمارك والعملة وأمور الزراعة والصناعة. ونعتقد أن من أمور الزراعة والصناعة يمكن أن يكون المدخل إلى الأخذ بتخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب وتخطيط المشروعات وفرص العمل. لكن ما هو السبب في أنه حتى الآن لم تتخذ قرارات بشأن هذه الأنواع الثلاثة من التخطيط؟..

إن القرارات التي تُتخذ في الجامعة من قبل الأعضاء وليس من قبل الجامعة ذاتها، فالدول الأعضاء في الجامعة هي التي لها سلطة اتخاذ القرارات والموافقة على الاتفاقيات وهي التي تقوم بتنفيذها[١١٣]، لذلك فإن الجامعة العربية تنظيم أعزل لا سلطة له في اتخاذ القرارات ولا صلاحية ولا قدرة له على تنفيذها. ويبدو أن الدول الأعضاء ليس لديها النية في إجراء نوع من التخطيط بين الدول العربية في الوقت الحالي. ولكن ذلك لا يمنع من فقدان الأمل في تحقيق ذلك. وقد قيل في ذلك إن نجاح التكامل الاقتصادي أيا كان مستواه له متطلباته المؤسسية التي ينبغي توافرها مسبقاً بما في ذلك وجود إرادة وآلية سياسية معززة سياسياً وشعبياً وكيان مؤسس قوي معزز بسلطة إلزامية فوق قطرية وبالإمكانات الفنية والبشرية اللازمة[١١٤].

يلاحظ أن التنسيق في الشئون الاقتصادية والمالية في الجامعة أدى إلى قيام لجنة الشئون الاقتصادية بهذا التنسيق حتى قيام المجلس الاقتصادي في عام ١٩٥٣. وتم عقد اتفاقية الوحدة الاقتصادية في عام ١٩٥٧ ونشأ مجلس الوحدة الاقتصادية، وحدث ازدواج بين وظائف المجلس الاقتصادي الذي أصبح اسمه المجلس الاقتصادي والاجتماعي. ومجلس الوحدة الاقتصادية. وقد عانى الأخير من كثير من المشاكل التنظيمية

---

[١١٢] د . عبد المنعم السيد على : الدور الاقتصادي لجامعة الدول العربية : متابعة وتقييم . مجلة المستقبل العربي في ٢٠٠٢/١ مركز دراسات الوحدة العربية ص ٤٢ .

[١١٣] المرجع السابق ص ٤٥ .

[١١٤] المرجع السابق ص ٤٥-٤٦ .

وانسحب أحد أعضائه في عام ١٩٨٩ وهدد الآخرون بالانسحاب كما تلكأت دوله الأعضاء في تنفيذ التزاماتها المالية مما أدى إلى تجميد نشاطه [115].

في السبعينات حدث الاتجاه نحو المشاريع المشتركة، وهي مشاريع غاب عليها طابع التمويل المشترك، ولم يكن الهدف منها أنها أدوات تكامل أو وسائل تنمية مشتركة. ولم يتحقق التكامل الاقتصادي بين البلاد العربية إلا في القليل رغم قيام أكثر من ٦٠ منظمة اقتصادية تابعة للجامعة العربية أو في نطاقها. وعقدت اتفاقيات عامة في ظل الجامعة العربية وأطر عمل وتنظيمات مؤسسية لكن لم يتوافر التمويل اللازم للتشغيل. ويمكن اعتبار أهم إنجاز هو اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية المنعقدة في يونية ١٩٥٧ والتي تم بمقتضاها قيام وحدة اقتصادية كاملة بين دول الجامعة العربية تضمن لمواطنيها حرية تنقل الأشخاص وحرية تبادل البضائع وحرية الإقامة والعمل والاستخدام وممارسة النشاط الاقتصادي وحرية النقل وحقوق التملك والإرث، غير أن ذلك لم يتحقق. وقد تعثر الدور الاقتصادي للجامعة العربية بسبب قصور التمويل في الاتفاقيات ذاتها حيث أهملت تحديد أساليب تمويل أدوات التنمية الاقتصادية والأجهزة المشتركة على تنفيذها [116].

لكن إذا ما حصلت المجالس الاقتصادية على سلطة إلزامية وآليات وسلطات التنسيق بين الدول وتم تنظيم أسلوب المتابعة والرقابة على الاتفاقيات، وكذلك دعمت بالدعم الفني والعون المادي وزادت الكوادر الفنية والخبراء الذين يعملون بالمجالس،وقامت الإرادة السياسية بمباركة الاتفاقيات والمعاهدات والمنظمات من خلال كيان مؤسسي قومي معزز بسلطة إلزامية وبإمكانات فنية بشرية لازمة فهل تبدأ التنمية الاقتصادية الفعلية؟ [117]

إن أولى لبنات التنمية الاقتصادية هو التخطيط. ويدخل تحت بند التخطيط الأنواع الثلاثة السابق الإشارة إليها وهي تخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم وتخطيط المشروعات وفرص العمل. وليس من المطلوب أن يبدأ إحداها العمل أولاً، إنما المطلوب هو أن يبدأ ثلاثتهم معاً العمل. إن في رأينا أن يبدأ خبراء الأنواع المختلفة التخطيط فرادى ثم مجتمعين ليدلوا بدلوهم فيما يجب أن يكون. ولنبدأ بخبراء تخطيط القوى العاملة الذين إذا اجتمعوا فكان عليهم عرض بياناتهم، وهي بيانات العرض من القوى العاملة والطلب عليها في كل بلد على حدة مفصلة طبقاً للحالة التعليمية والمستويات المهنية المختلفة والمستويات التدريبية المتنوعة وكذلك النشاطات الاقتصادية التي توجد بها القوى العاملة، ومن ثم لا يجوز أن يذهب الخبراء بلا بيانات في أيديهم أو بيانات إجمالية هزيلة عن القوى العاملة كأن يأتي البيان بالقوى العاملة حسب المجموعات المهنية أو حسب مجموعات النشاط الاقتصادي أو تفصيلات غير واضحة أو مختلفة غير متفق عليها والتعلل بعدم كفاية البيانات أو هكذا يجري العمل في البلاد على هذه التفصيلات، لأن معنى الحضور دون تفاصيل موحدة سبق الاتفاق عليها يعد في رأينا عدم حضور.

[115] المرجع السابق ص ٤٨ .

[116] المرجع السابق ص ٤٩ .

[117] المرجع السابق نفس الصفحة .

ولسوف يجتمع الخبراء وفي أذهانهم أوضاع سوق العمل في بلادهم ومبين بها معدلات نمو العرض من القوى العاملة ومعدلات نمو الطلب والقدرة على الاستثمار ومقدار هذه القدرة ومن ثم القدرة على إنشاء فرص عمل جديدة. وحجم البطالة المنتظرة التي سوف يواجهها البلد العربي وهل هي بطالة شباب أم متعلمين [118].

بناء على هذه البيانات المفصلة سوف يضع الخبراء على مائدة البحث البيانات الآتية :

العرض المتاح من القوى العاملة في البلد العربي مصنفاً طبقاً للمستويات الخاصة بالنشاطات الاقتصادية والمستويات المهنية والتعليمية والتدريبية. ومفصلاً طبقاً للفئات العمرية والجنس والمدينة والريف.

الطلب المتاح من القوى العاملة في نفس البلد العربي مصنفاً طبقاً للتصنيفات السابق ذكرها.

موازنة بين العرض المتاح للقوى العاملة والطلب عليها حسب التصنيفات السابق ذكرها.

مستخلصات الموازنة بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها بما يوضح مواطن الفائض ومواطن العجز حسب هذه المستويات.

ولا أهمية أن تكون القوى العاملة في ذلك البلد منخفضة بالنظر إلى إجمالي السكان أو أن نموها بطئ أو سريع أو إنتاجيتها مرتفعة أو منخفضة فتلك أمور سوف ترفق بالبيانات باعتبارها محددات تقع على أبعاد القوى العاملة في البلد العربي. إنما الأهمية القصوى أن تكون تلك البيانات موحدة التصنيف فلا تتقدم بلد من البلاد بتصنيف مهني غير متفق عليه أو مختلف عن تصنيف البلد الآخر أو تصنف القوى العاملة لمجموعات غير مطلوبة. إن الهدف هو تخطيط القوى العاملة على مستوى الوطن العربي على أسس معروفة واضحة سلفاً متفق عليها ومن المجدي في البحث أن يكون كل بلد متفق مع الآخر في شكل التصنيف. فمثلاً لا يجوز أن يقدم تصنيف للقوى العاملة مقتصراً على العاملين في الحكومة والقطاع العام دون القطاع الخاص. أو مقتصراً على القطاع الخاص دون العاملين في الحكومة والقطاع العام. وإلا ترتب على ذلك اختلال في موازنات القوى العاملة العربية بالطلب عليها. ومن هذه الموازنات المختلفة في البلاد العربية سوف تتضح صورة الفائض والعجز في القوى العاملة في كل بلد. ولم يكون الناتج رقماً أصم إنما رقم مفصل فيعرف الخبراء أين يقع الفائض أو العجز في المستويات المهنية والتعليمية والتدريبية وبناء عليه يضع الخبراء السياسات اللازمة لامتصاص الفائض ودرء العجز في القوى العاملة. ولا تخرج السياسات عن توجيهات إلى أجهزة التعليم والتدريب وأجهزة إنشاء فرص العمل والمشروعات. وبتنفيذ هذه السياسات سوف تختفي ما يسمى البطالة السافرة والبطالة المقنعة المفتعلة أو العمالة الهامشية أو العمالة الجزئية.

---

[118] الأمانة العامة لجامعة الدول العربية : التقرير الاقتصادي العربي الموحد ، سبتمبر ٢٠٠٣ ، ص ١٦٣ .

وعلى هؤلاء الخبراء مواجهة المشاكل القائمة في عرض القوى العاملة والطاب عليهـا. وأهـم هـذه المشاكل ما يأتي :

ارتفاع معدل نمو القوى العاملة : إذ أن معدل نمو القوى العاملة العربية يرتفع بمعدل ٣,١ % خلال الفترة (١٩٩٥-٢٠٠١) وتجاوز ذلك معدل النمو السكاني البالغ قدره ٢,٥ % خلال الفترة المذكورة رغم وجـود ظاهرة هجرة العمالة [١١٩]. ويرجع ارتفاع معدل نمو القوى العاملة إلى وجود قاعدة عريضة من صغار السن يدخلون سوق العمل سنوياً، بالإضافة إلى استمرار ارتفاع معدلات الخصوبة ولو أن نسبة مشاركة المـرأة في أسواق العمل لا تزال منخفضة في بعض البلاد العربية، إذ لا يتجاوز المتوسط العام لمساهمة المرأة ٢٩ % من القوى العاملة العربية باستثناء بعض الدول العربية ذات المساهمة العالية للمرأة خاصة فـي القطـاع الزراعي في هذه البلاد.

وأعتقد أن الحل الأوفق لذلك هو استمرار صغار السن في التعليم أو التدريب حتى لا يدخلوا سـوق العمـل. وبذلك يجيدون مهناً جديدة مطلوبة تولد لهم فيما بعد دخلاً جيداً يعينهم على التمتع بمستوى معيشة مرتفع الدرجة.

عدم تحقيق تحسن ملموس في تطوير قومي في قدرات الكوادر البشرية العربية، فالملاحظ هو أن الكثيرين يتسربون من التعليم الإعدادي (المتوسط) والثانوي، ويتم القذف بهم سنوياً في أسواق العمل بقدرات لا تتعدى نصف المهارة أو بلا مهارة. بالإضافة إلى أن من استطاع أن يتعدى المراحل الثانوية وواصل تعليمـه فـإن ذلك التعليم يقع في نطاق الدراسات النظرية. ويدخل القليل إلى نطاق الدراسات العملية أو التطبيقية. عـلاوة على أن التعليم الفني والتدريب المهني لا يحظى بالرعاية الكافية من التطوير ومواكبة التقنية الحديثة، لـذلك تنشأ العمالة العربية بمستوى تعليمي منخفض ومستوى من المهارة متدن. وتشير البيانات المتاحـة إلـى أن تعليم معظم العمالة العربية دون المتوسط [١٢٠]. لذلك يقع على عاتق الخبراء في التعليم والتدريب الخـروج من ذلك المنحدر وذلك بالاهتمام بتطوير التعليم والتدريب خاصة التدريب المهني، وهو أمر يمكن مناقشته في البند التالي من الدراسة.

وإذا كان تطوير التعليم والتدريب المهني أمراً لا بد منه، فإن محو الأمية في القوى العاملة أمـر جـدير بالتركيز عليه، ذلك لأن الأمية من العوائق الرئيسة أمام تحسين قدرات العامل على إنتاجية جيـدة [١٢١]، فـإذا كانت هناك بطالة سافرة بين المتعلمين، فإن البطالة بين الأميين غير سافرة، ذلك لأنهم يمثلـون فـي نفـس الوقت بطالة مقنعة داخل الأنشطة الاقتصادية خاصة أنشطة القطاع غير المنظم والقطاع الزراعـي. وهـي بطالة كبيرة الحجم وقليلة الأجر وضعيفة المهارات. ومكافحة الأمية أمر يتم تناوله مـع مخططـي التعلـيم والتدريب وذلك لتطوير خصائص القوى العاملة. أما تشغيل القوى العاملة فأمر يتم تناولـه مـع مخططـي المشروعات وفرص العمل.

---

[١١٩] المرجع السابق ص ١٦٤ .

[١٢٠] المرجع السابق ص ١٦٥ .

[١٢١] المرجع السابق ص ١٦٦ .

متطلبات تخطيط القوى العاملة :

إن متطلبات تخطيط القوى العاملة في الوطن العربي تتطلب سياسات متفق عليها بين الدول العربية، وتشريع يساعد على التعاون بين هذه الدول، ونظم وأجهزة عليا ونظم وأجهزة وطنية متصلة بها تعمل على التخطيط ثم استخدام العمالة العربية بين أقطار الوطن العربي.

١ – السياسات :

يجب أن يكون من سياسات الدول العربية أن يكون شعارها هو الاستفادة القصوى من القوى العاملة العربية في الوطن العربي قبل استخدام العمالة الأجنبية غير العربية. لذلك لا يجوز للعمالة الأجنبية أن تتدفق على الدول العربية مثلما تدفقت في الماضي على دول الخليج العربي[١٢٢].

وكانت نتيجة ذلك أن شركات النفط العالمية التي كانت تعمل في المنطقة في الستينات فرضت نمط استخدام في مؤسساتها يعتمد على العمالة الأجنبية الوافدة أوربية أو أمريكية أو أسيوية. كما فرضت على المقاولين العاملين لحسابهم نمطاً آخر يعتمد على العمالة الإيرانية أساساً وعلى هامش محدود من العمالة العربية. غير أن الدول العربية تحررت أخيراً فيما عدا فلسطين والعراق عاد إليهما الاستعمار، ولم تجرؤ شركة أجنبية أو حتى عربية أن تعيد استخدام تلك الأنماط. إنما هو نمط واحد هو العمالة الوطنية أولاً والعربية ثم العمالة الأجنبية عند الضرورة. ولعل مثل هذه السياسة مطلوبة بقرار جماعي من الدول العربية يصدره مجلس الجامعة العربية.

وكانت هناك عوامل أخرى ساهمت في تدفق العمالة الأجنبية على الساحة العربية الخليجية. وأهم هذه العوامل هو سقوط اتفاقية الوحدة الاقتصادية العربية وقرار السوق العربية المشتركة واتفاقيتي تنقل الأيدي العاملة العربية. وكذلك سقوط مجموعة من القرارات والتوصيات الصادرة عن مؤتمر وزراء العمل العرب منذ منتصف الستينات [١٢٣]. فقد استهدفت هذه الوثائق في مجموعها الحد من القوى العاملة الأجنبية واللجوء إلى البلدان العربية لاستقدام العمالة العربية منها في إطار تخطيط شامل لحركة انتقال قوة العمل العربية ذاتها. وكانت أول الدول التي أحجمت عن توقيع مثل هذه الوثائق هي الدول الخليجية ذاتها والتي تستقدم بكثرة العمالة الوافدة الأجنبية [١٢٤].

٢ – يجب أن يكون هناك في كل دولة عربية تشريع بضرورة استخدام العمالة العربية الوطنية أولاً وبعدها العمالة العربية إذا لم تكن التخصصات متاحة في العمالة الوطنية ثم العمالة الأجنبية غير العربية إذا خلت العمالة العربية من التخصصات المطلوبة، وذلك اعتماداً على وثائق عليا تصدر من الجامعة العربية تبشر بالتعاون بين شعبة تنشأ في الجامعة العربية تحت اسم شعبة تخطيط القوى العاملة في الوطن العربي، يتم إمدادها بالبيانات عن

---

[١٢٢] مركز دراسات الوحدة العربية – المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي . مقالة بعنوان تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بقلم أمين عز الدين ص ٥٠ .

[١٢٣] المرجع السابق ص ٥١ .

[١٢٤] المرجع السابق ص ٥٢ .

فائض العمالة العربية الوطنية حسب المهن والتخصصات والمستويات التعليمية والتدريبية والعجز فـي القـوى العاملة على حسب هذه المواصفات. ويتفرع من هذه الشعبة قسم خاص باستخدام القوى العاملة في الوطن العربي يتم من خلاله مبادلة القوى العاملة بين قطر وآخر. ويحدث هذا التبادل للمعلومات والأفراد من خلال شعبة مماثلة تنشأ في البلد العربي وتلك الشعبة القائمة في جامعة الدول العربية أو مجلس الوحدة الاقتصادية العربية.

وإذا كان الأستاذ أمين عز الدين لا يملك إلا أن يعترف بالسيطرة الشديدة التي تفرضـها أقطـار الخلـيج العربية في حركة القوى العاملة الوافدة [١٢٥]، فإننا نطالب الآن باستمرار هذه السيطرة بحيث لا ينفذ إلى الدول العربية إلا العمالة العربية، أو العمالة غير العربية اللازمة والتي ليس لها نظير في الدول العربيـة. وحتـى يمكن للعمالة العربية (وطنية أو من أقطار عربية أخرى) أن تسود فيجب أن يكون هناك عنايـة بمخرجـات التعليم والتدريب بحيث تتواكب مع متطلبات المنشآت العربية المختلفة من العمالة.

وقد قرر الأستاذ / أمين عز الدين بأن يكون هناك إعلان مبادئ يتضمن الآتي :

أ- إعادة الاعتبار إلى شرط الأفضلية للقوى العاملة العربية.
ب- تأكيد سياسة الإحلال للقوى العاملة المحلية والعربية محل العمالة الأجنبية الوافدة.
ج- إعلان الالتزام بالتخطيط العلمي لتطبيق شرط الأفضلية والإحلال على مدى فترة أو فترات زمنية.
د- إعادة الاعتبار إلى مبدأ المساواة ورفض كل أشكال التمييز في الأجور وشروط العمل للعمل الواحد بين العاملين [١٢٦].

ونحن نؤيد هذه المبادئ ولو أنها أطلقت في زمن مضى.

٣ – من أجل أن يكون تخطيط القوى العاملة على المستوى القومي مثمراً فيجب أن يكون هناك تخطـيط للقوى العاملة على المستوى المحلي أي القطري. يتم بينهما تبادل المعلومات المؤكدة القادرة علـى تشـغيل العمالة العربية في الأقطار العربية المختلفة.

ويقوم كل جهاز لتخطيط القوى العاملة على المستوى الوطني برصد بيانات القوى العاملة سواء من ناحية العرض أو من ناحية الطلب مفصلة طبقاً للمستويات التعليمية والتدريبية والمهنية والتخصصية المتفق عليهـا سلفاً. بل إذا أمكن أن تكون مفصلة طبقاً لسنوات الخبرة والمهارة. ويمكن أن يستقي كل جهاز هذه البيانـات باستبيان دوري خاص بالقوى العاملة لجانب العرض ومن خلال نظام لمعلومات سوق العمل لجانب الطلـب. وإذا كان الأستاذ / أمين عز الدين قد طالب بأن يكفي في بداية الأمر أن يركز نظام معلومات سـوق العمـل على حصر الوظائف الشاغرة وطالبي العمل وتبادل المعلومات بصورة ودية من خلال نظام للاتصـال [١٢٧]. فإننا نرى أن الوقت قد حان لحصر الوظائف الشاغرة وطالبي العمل والوظائف المشغولة والعاملين أنفسـهم، لأن الوضع الأول لا يعطي صورة واضحة للمخطط إنما يجب أن يكون الحصر شاملاً حتى تكون الصـورة واضحة أمام المخطط ويتمكن من التنبؤ بسهولة مؤكدة في المستقبل.

[١٢٥] المرجع السابق ص ٦٣ .
[١٢٦] المرجع السابق ص ٦٤ .
[١٢٧] المرجع السابق ص ٦٤ .

رابعاً: تخطيط التعليم والتدريب

يضع خبراء تخطيط القوى العاملة أمام نظر خبراء تخطيط التعليم والتدريب خطة القوى العاملة العربيـة. وعلى هؤلاء أن يضعوا خطة التعليم والتدريب، ويضع خبراء المشروعات وفرص العمل خطة المشروعات وفرص العمل. على أن يتبادلوا المعلومات والبيانات التي من شأنها استقامة الخطط وخلوها مـن التعـديلات المفاجئة المستقبلية. وقد قال الخبراء من قبل إن متطلبات التعليم في الدول العربية لا تنحصر في توفير البنى الأساسية اللازمة لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب في مراحل التعليم المختلفة بل تعـدى ذلـك إلـى ضرورة تطوير نوعية التعليم وذلك بتطوير المناهج وطرق التدريس والتركيز على الجودة وتنمية المهـارات من خلال بناء المعرفة والقدرة على الإبداع. وبذلك تواكب مخرجات التعليم احتياجات أسواق العمل العربيـة في المستقبل [١٢٨].

ولكن أمام مخططي التعليم والتدريب مهمة عاجلة في الوقت الحالي وهي امتصاص فـائض المسـتويات التعليمية والتدريبية ودرء العجز في هذه المستويات، وبذلك يضع هؤلاء المخططون الخطة اللازمة لتـوفير المستويات التعليمية لسد العجز في القوى العاملة وذلك بتحويل الفائض المتراكم في القوى العاملة إلـى سـد ذلك العجز أي عمالة منتجة مطلوبة. وسوف يستخلص هؤلاء الخبراء خطتهم العاجلة في هذا الصـدد مـن خطة وبيانات خبراء تخطيط القوى العاملة. فمن خلال بيانات فائض القوى العاملة سوف يتبين خبراء تخطيط التعليم والتدريب أين يكمن الفائض في المستويات التعليمية فينصحون بإلغاء أنواع من التعليم والتركيز علـى أنواع أخرى أو تدريب المتاح للاستفادة منه لسد العجز. وهو سيظهر من بيانات العجز في القـوى العاملـة الذي يتم علاجه بالتدريب التحويلي أو التركيز على أنواع جديدة من التعليم والتدريب.

ويلاحظ أن التعليم حقق – منذ فترة الثمانينات – تطوراً ملحوظاً في البلاد العربية وذلـك بـالنظر إلـى معدلات التسجيل في البلاد العربية بالقياس إلى الفئة العمرية المقابلة، لكن نصيب الفرد من الإنفاق كان متدنياً إذ لم يتجاوز ٩٠ دولاراً بينما كان نظير هذا المتوسط في البلاد المتقدمة قد بلغ ٤٠٣ دولاراً [١٢٩]. لكن هـذا التطور قد ينصرف إلى التعليم العام غير أنه لا ينصرف إلى التعليم الفني. وهو مطلوب بشدة فـي التنميـة الاقتصادية. إذ لا زالت نسبة الملتحقين به محدودة فهي لم تتجاوز ١٤ % من مجموع المسجلين في التعلـيم الثانوي مثلاً في عام ١٩٨٠ [١٣٠]. وهو تعليم فني غير متطور، ولا يبنى على حاجات سوق العمـل، وغيـر مواكب للتقدم التقني، وتحتاج العمالة الجديدة المتخرجة منه الداخلة في الأنشطة الحديثة إلى إعـادة تـدريب على الآلات والأجهزة الحديثة حتى يمكنها مباشرة العمل.

---

[١٢٨] المرجع السابق ص ١٦٦ .

[١٢٩] مركز دراسات الوحدة العربية : العمالة الأجنبية في أقطار الخليج العربي ، المرجع السابق ، ص ٤٨٤ .

[١٣٠] المرجع السابق ص ٤٨٤ .

كما ينصرف ذلك إلى التدريب المهني. وإذا كانت بعض الدول العربية تنشأ فيها مراكز التدريب المهني بالعشرات مثل الجزائر [131]، فإن هناك بلاداً عربية قد لا تنشأ فيها هذه المراكز رغم حاجتها إليها مثل البلاد العربية الخليجية. (لقد مر على المملكة العربية السعودية عشرين عاماً ولا تزال مراكز التدريب ثلاثون أو أكثر من ثلاثين مركزاً. وكان بعضها يعمل صباحاً ومساء ثم أصبح يقتصر على العمل الصباحي فقط. وربما زادت أعداد المتخرجين عموماً لكن المهن التي يتدرب عليها الملتحقون لم تتغير رغم تغيرها في سوق العمل.

والجدول رقم (٧ / ١) يبين أعداد الملتحقين والمتخرجون في برامج التدريب المهني في بعض الأعوام المختلفة في بعض البلاد العربية. ويظهر منه مدى قلة الملتحقين والمتخرجين لمواجهة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد العربية

ويظهر من هذا الجدول أن مصر قد تفوقت في الملتحقين في التدريب المهني وكذلك المتخرجين منه (١٦٥٨٤١ ملتحقاً – ١٥٦٧١٧ خريجاً) على التوالي. بينما جاء العراق في أدنى الدول العربية التحاقاً (٣٩٢) وتخريجاً (٢٥٤).

وسوف يكون على خبراء تخطيط التعليم والتدريب التوصية بعدد المدارس والمعاهد ومركز التدريب التي يجب إنشاؤها، والطاقات الاستيعابية لكل منها القادرة على امتصاص الفائض في عمليات التعليم والتدريب بها. كما يجب الإشارة إلى مراكز التدريب التي عليها أن تتوقف، وفي حالة مراكز التدريب الجديدة عليهم أن يقدروا التكلفة الواجبة لتمويل هذه المراكز، ومصادر التمويل بالإضافة إلى مصادر تمويل التجهيزات المختلفة اللازمة لمواجهة المتطلبات المختلفة، لذلك يجب أن يكون جاهزاً لدى مخططي التعليم والتدريب في كل بلد عربي البيانات الآتية :

١- بيانات عن المدارس والمعاهد ومراكز التدريب والكليات الموجودة بالبلد العربي وطاقاتها الاستيعابية والمستوعب الفعلي بها.
٢- تكاليف التعليم في كل مؤسسة تعليمية أو تدريبية.
٣- اقتراحات تمويل هذه التكاليف لما ينشأ من مؤسسات تعليمية أو تدريبية في المستقبل.
٤- الأجهزة والآلات اللازمة للتعليم والتدريب والمتاح منها وغير المتاح وتكلفة شرائه.
٥- المدربون ومواصفاتهم والمتاح منهم وغير المتاح وتكلفة أجورهم وامتيازاتهم.
٦- المقدرة على السماح بالمنح التعليمية والتدريبية بين البلدان العربية. وطرق تذليل المشاكل الناتجة في هذا الصدد[132].

لكن السؤال الآن : ما هو تأثير العولمة على تنمية القوى العربية في الوطن العربي؟.

[131] المرجع السابق ص ٤٨٥ ز

[132] اقترحت تلك الاقتراحات بالرجوع إلى سلبيات تنمية الموارد البشرية العربية ، المرجع السابق ، ص ٤٨٩ .

انقسمت الدول العربية في سبيل التنمية العربية إلى قسمين : قسم يأخذ بسياسة الحماية ويتبنى السياسات الأقرب إلى الاستقلال والانطواء على النفس والتشبث بما يسمى الاشتراكية العربية. وقسم آخر انضوى تحت الاقتصاد الغربي بدرجة كبيرة لكن البلدان ذات الاقتصاد المنغلق نسبيا تحولت إلى ما سمى بالانفتاح الاقتصادي وتفكك نظام سيطرة الدولة على الاقتصاد [١٣٣]. ويرى الدكتور جلال أمين أن بعض جوانب التنمية البشرية قد تأثرت تأثراً إيجابياً بزيادة درجة الانفتاح الاقتصادي العربي على العالم الخارجي خلال العقود الثلاثة الماضية. كما أن بعض الدول العربية حققت بعض المنافع من اتصالها بالغرب مثل تخفيض معدل الوفيات وزيادة العمر المتوقع عند الميلاد وتخفيض الفوارق بين الجنسين فيما يتعلق بمعدلات الالتحاق بالمدارس في المستويات المختلفة من التعليم ومعدل المساهمة في القوى العاملة. غير أن ذلك لا يدل على أثر إيجابي مستمر إنما هناك آثار سلبية في التنمية البشرية نتيجة العولمة [١٣٤]. ويعرض لهذه السلبيات في التجارة الخارجية وانتقال القوى العاملة وحركة رؤوس الأموال، لكن لا نرى أن لذلك صلة بتنمية القوى العاملة.

متطلبات تخطيط التعليم والتدريب :

قيل إن العمالة الأجنبية لها فوائد كثيرة أهمها أنها أكثر كفاءة من العمالة الوطنية وخاصة في مجالات الإنشاء والتشييد والخدمات. وأنها أقل كلفة من العمالة العربية الوطنية. وأنها تغادر المنطقة فور انقضاء عقودها. ولا تتطلب لأن تجمع شمل الأسرة [١٣٥]. وأهم ما في هذه التقريرات هو أنها أكثر كفاءة من العمالة العربية وذلك لأنها متعلمة ومدربة على أعمالها تدريباً طويلاً لأنها أكثر خبرة بعملها، لذلك يجب توجه كل الدول العربية للتعليم والتدريب.

وقد قيل إن الموارد البشرية في البلدان العربية المصدرة للقوى العاملة أصبحت قاصرة – كما ونوعاً – عن مواجهة الطلب المتزايد على القوى العاملة في أقطار الخليج العربي [١٣٦]، فألا يدعونا ذلك إلى بذل المجهودات الكبيرة في سبيل تقدم التعليم والتدريب في الأقطار العربية المرسلة للعمالة والمستقبلة أيضاً لها. وقد دعا الباحث إلى ضرورة تحمل الأقطار المستقبلة للعمالة جانباً من الإنفاق على مؤسسات التعليم والتدريب اللازمة لبلدان المنشأ العربية. ومن المقبول والمعقول أن تهتم الأقطار العربية المستقبلة للعمالة العربية في تنمية الموارد البشرية في البلدان العربية المصدرة وذلك لأنها تزودها بجانب كبير من احتياجاتها من العمالة الفنية. وهناك أكثر من صيغة لهذه المساهمة منها الاتفاقيات الثنائية وصندوق تنمية الموارد البشرية [١٣٧]. وأول متطلبات تخطيط التعليم والتدريب في الوطن العربي يجب أن يتمثل في وضع سياسات موحدة بين الدول العربية في هذا الشأن. وقد اتفقت الدول المجتمعة في دكار في عام ٢٠٠٠ على ذلك.

---

١٣٣ د / جلال أمين : العولمة والتنمية العربية من حملة نابليون إلى جولة الأورغواي (١٧٩٨ – ١٩٩٨) – مركز دراسات الوحدة العربية بيروت ١٩٩٩ ، ص ٤٣ .

١٣٤ المرجع السابق ص ٥٣ .

١٣٥ مركز دراسات الوحدة العربية المعهد العربي للتخطيط بالكويت :المرجع السابق ص ٥٣

١٣٦ المرجع السابق ص ٦٥.

١٣٧ المرجع السابق نفس الصفحة .

ويجب في البداية أن يكون التعليم من الجودة بمكان وذلك لأن العلاقـة معروفـة بـين التعلـيم والأداء الاقتصادي إذ أن ضعف مستوى جودة التعليم سيؤدي إلى الإحباط وتأثر جهود استخدام التعليم كوسيلة فعالـة في التقدم الاقتصادي والتنمية . ومن أجل رفعة الدول العربية يجب العمل على جودة التعليم [١٣٨]

إن السياسات لا تقتصر على التعليم فقط، إنما تمتد إلى التدريب عامة والتدريب المهني خاصة، فيجب أن يكون جيداً مثل التعليم أي يجب أن يواكب متطلبات المنشآت المختلفة من العمالة.

وإذا كان أولياء الأمور يفضلون لأبنائهم أن يتعلموا تعليماً عالياً، فمثل هذا التعليم يحظى بقبول اجتمـاعي عال خاصة أن من الآباء من هم من ذوي المنزلة والاعتبار في المجتمع. كما ينظر الطلاب إلى هذا النـوع من التعليم على أنه الاختيار السائد. والواضح هو الاختيار – كما يقال – الذي يستحق أن تكرس له الجهـود وتخصص الموارد من أجله [١٣٩]، وذلك حتى لا يعرض الكثيرون عن التعلـيم الفنـي ، ويعيـب أصـحاب الأعمال على المتخرجين من التعليم العالي أن ذلك التعليم يخفق في تنمية مهارات حياتية لدى الطلاب [١٤٠].

ويوصي الخبراء في هذا الصدد إلى إعداد المدرسة الشاملة وهي التي تجمع بين التعليم العام والتعليم الفني أو المهني. ولو أن قضية المدرسة الشاملة أدت إلى مشكلة في المناهج ويثور التساؤل عن أي الطلاب عليهم تلقي عناصر التعليم الفني والمهني في دراساتهم وبدءاً من أي سن ومن أجل الحصول على أي نوعيـة مـن الشهادات في النهاية؟.. علاوة على أن التعليم الفني والمهني يتكاف تكلفة عالية أكبر مـن تكلفـة المـوارد الأكاديمية ذلك لأن ذلك المسار يتطلب مواد ومعدات وغير مرحب به لدى الآباء باعتباره تعليماً منخفضـاً. ولكن في حالة ما إذا قامت الدراسة مرتبطة بتقديم دراسات مرتبطة بالتعليم الفني والمهني لكل الطلاب فـي المدرسة واختراع عدد واسع من شهادات التخرج فإنه يمكن أن يؤدي ذلك إلى التخفيـف مـن التعقيـدات. ويعرض بعض الخبراء بأن يكون التعليم داخل الورش أي تدريب عملي (وليس ما يسمى في البلاد العربيـة بالتدريب على رأس العمل ذلك أن هذا النوع من التدريب هو تدريب للعامل بعد استخدامه وليس عند تعلمه) وبذلك تتنوع المهارات التي سوف يقابلها الطالب للتدريب عليها [١٤١].

وإذا ما توافرت البيانات والإحصاءات عن فترة زمنية محددة بالأعداد الجاري تعليمها فسـوف يتنبئـون بالأعداد المطلوب تعليمها خلال السنوات الخمس القادمة لأن فترة التنبؤ لو زادت عن ذلك فتعد مـن قبيـل التخمين وليس التنبؤ. وكذلك يكون الوضع مع التدريب المهني أيضاً فيكون أمام الخبراء الأعـداد المطلـوب تدريبها مستقاة من الأعداد الجاري تدريبها. ويتم التنبؤ في ضوء المشروعات المختلفة المطلوب إنشـاؤها أو الجاري إنشاؤها. ولسوف يفرق الخبراء بين هؤلاء الداخلين الجدد في سـوق العمـل المطلـوب تعلـيمهم وتدريبهم وبين هؤلاء الذين يعملون أو لا يعملون بالفعل وفي حاجة إلى إعادة تدريب، ذلك لأن مناهج هؤلاء وطرق إعدادهم تختلف عن مناهج وطرق إعداد الآخرين. وكما أن الخبراء سوف يعرفون أعـداد هـؤلاء وهؤلاء فسوف يعرفون أيضاً المهارات المطلوب منهم تعلمها أو التدريب عليها.

---

[١٣٨] مستقبليات حوار السياسة . المجلد ٣١ الدور ٣ يونيه ٢٠٠٤ ص ١٨٨

[١٣٩] مستقبليات العدد ١٢٨ الحوار الأوربي العربي – ديسمبر ٢٠٠٣ ص ٥٣٧ .

[١٤٠] المرجع السابق ص ٥٣٨ .

[١٤١] المرجع السابق ص ٥٩٨ – ٥٣٩ .

ويكون على الخبراء أيضاً تقدير تكاليف التعليم والتدريب ومدى مساهمة الدول العربية في هذه التكاليف. وقد يطلب من الدول الغنية التعاون في سبيل انتشال الدول الفقيرة من العجـز المـالي فـي سـبيل إنشـاء المؤسسات أو إعداد المدربين أو دفع تكاليف التدريب العملي أو المساهمة في أجزاء منها.

وهناك خطوات على الطريق تظهر في اقتراح منظمة العمل العربية في دراسة لها عن إجـراء دراسـة تحليلية للوضع التعليمي والتدريبي القائم في الوطن العربي بقصد تشخيص المشاكل والوصول إلى حلول لها في ضوء متطلبات التنمية القومية. كما أن هناك اقتراحاً بدراسة أوضاع القوى العاملة المتنقلة فـي أرجـاء الوطن العربي وتوطيد قاعدة المعلومات لتنظيم عملية الانتقال ووضع الاتفاقات والترتيبات اللازمة لرعايـة القوى العاملة الرائدة [١٤٢].

ولكننا نرى أن تكون هناك إدارة ثابتة تعمل على التحليل والتنبؤ المستمرين وأن تعد الخطـط والبـرامج والدول العربية تنفذها ولا يتوقف الأمر على مجرد الدراسة التي ما تحفظ عادة في الأدراج. ولعل من نافلـة القول إنه بدون تخطيط جيد والاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة في شتى المجالات يصـعب تصور انطلاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية في أي مجتمع من المجتمعات ومجتمعاتنا العربية أولى بهـذا التخطيط كما قال الدكتور حسين رزق [١٤٣].

ولا يجوز القول إن التخطيط يقتصر في تنمية الموارد البشرية على التعليم فقط، إنما يمتد إلـى التـدريب سواء كان تدريباً إدارياً أو مهنياً، فإذا كان التعليم يجب أن يواكب التقدم التكنولوجي والاكتشافات الحديثة في العلوم، فإن التدريب أيضاً يجب أن يتواكب مع تزايد المعرفة وما تتطلبه التنمية الحديثة من مهارات وذلـك بصفة مستمرة. مع الأخذ في الاعتبار التقدم التقني والسرعة الفائقة لتغير متطلبات العمل [١٤٤].

ولذلك سوف يجتمع خبراء التعليم والتدريب.

---

[١٤٢] المرجع السابق ص ٤٥٨ .

[١٤٣] المرجع السابق ص ٤٩٢ .

[١٤٤] المرجع السابق ص ٤٩٣ .

الجدول رقم (٧ / ١)

الملتحقون والمتخرجون بمراكز التدريب المهني في بعض البلاد العربية

البلد العربي والسنة	الملتحقون	الخريجون
الأردن ١٩٩٨	٢٠١٠٩	-
البحرين ١٩٩٦	١٩٢٥	-
السعودية ١٩٩٨	٦٨٧٨	٤٧٤٩
سوريا ١٩٩٨	٢١٤٦٧	١٠٠٠٠
العراق ١٩٩٩	٣٩٢	٢٥٤
عمان ٢٠٠٠	-	٥٩٠٩
فلسطين ١٩٩٨	٣٠٨٤٨	-
قطر ١٩٩٧	٤٦٤	٢٢٦
الكويت ١٩٩٩	١٦١٨١	٣٢١٧
ليبيا ١٩٩٣	٣١٨٤٤	-
مصر ١٩٩٨	١٦٥٨٤١	١٥٦٧١٧
المغرب ١٩٩٨	٢٤٤٣٣	-
اليمن ١٩٩٥	٤٦٥١	-

المصدر : منظمة العمل العربية، المرجع السابق.

خامساً: تخطيط المشروعات وفرص العمل

إن قيام المشروعات في البلدان العربية القصد منه هو مواجهـة حاجـات الجمـاهير الحياتيـة اليوميـة والمستقبلية. أما فرص العمل فهي تنشأ من خلال هذه المشروعات، ويتطلب شغلها إما بالعمالة الفائضة بعـد تدريبها على متطلبات فرص العمل من التعليم والتدريب والمهارة أو بالعمالة الداخلة حديثاً إلى سوق العمـل فكأن ذلك يتعلق بالتنمية الاقتصادية للبلدان العربية مجتمعة أو فرادى.

في الوقت الحالي أصبح التكتل الاقتصادي الوسيلة المثلى من وسائل السير بخطى سـريعة فـي التنميـة الاقتصادية الصحيحة، فقد ثبت أن بعض المجتمعات تتعثر في سبل التنمية بسبب قلة الموارد المحلية سـواء المالية أو الطبيعية أو البشرية. ولكن حينما تتضامن معاً في سبيل التنمية فلابد أن تفوز بتنمية صحيحة. وقد ضرب مثل بذلك المجتمعين الياباني والسوفيتي (سابقاً) إذ أنهما كانا من المجتمعات التي قامت التنمية فيهمـا مستقلة، رغم اختلاف الفلسفة الاجتماعية التي يعتمد عليها كل منهما في تطوره، فاليابان كما هـو معـروف رأسمالية الاتجاه، والاتحاد السوفيتي لم يكن رأسمالياً [١٤٥].

ومعنى أن تتكامل الدول العربية في التنمية الاقتصادية هو الوصول إلى نموذج التنمية المستقلة، تلك التي يكون فيها المجتمع معتمداً على نفسه وتطوير قدرات أفراده الخاصة مع إعطاء أولوية لتعبئة الموارد المحلية وتصنيع المعدات الإنتاجية وبناء قاعدة علمية وتقنية محلية بكل مقتضياتها مـن نشـر المعـارف وتكـوين المهارات وتأهيل الكوادر البشرية اللازمة لذلك [١٤٦].

ومثل هذه التنمية لا تقتصر فقط على الاقتصاد إنما تمتد إلى الجوانب الاجتماعية والسياسية والثقافية على أن تصدر القرارات بطريقة ديمقراطية مبتعدة عن التسلط والاستبداد.

وهؤلاء الخبراء في تخطيط المشروعات وفرص العمل سوف يذهبون إلى مائدة الاجتماعات وفي أيـديهم تصريح بتمويل المشروعات من قبل الدولة أم من قبل القطاع الخاص؟..

إن مسألة تدخل الدولة من عدمه مسألة شائكة يجب أن توضع على بساط البحث مـن قبـل الـدول فـي التفاصيل. وقد اختلفت بشأنها النظم السياسية والاقتصادية، لذلك فإن هؤلاء الخبراء حينما يجتمعـون يكـون لديهم علم مسبق بطرق تمويل المشروعات ومصادرها وهل هي من دولهم أم من القطاع الخـاص لـديهم. ونتصور أن هناك وجهات نظر ثلاثة سوف تكون بشأن التمويل :

---

[١٤٥] د سعد حسين فتح الله : التنمية المستقلة المتطلبات والاستراتيجيات والنتائج – مركز دراسات الوحدة العربية – ١٩٩٥ ص٣٧

[١٤٦] المرجع السابق ص ٣٩ .

أن بعض هذه الدول مستعدة لتمويل المشروعات التي ستقام على أرضها وكذلك مشروعات أخرى علـى أراض أوطان أخرى عربية. والبعض الآخر قد يكون مستعداً لتمويل المشروعات التي ستقام في بلده بالذات دون تمويل لمشروعات دول أخرى. والبعض الثالث يحتاج فعلاً لمشروعات لكن لا قدرة له علـى تمويلهـا والمفروض أن تقام في بلده ويطلب من الدول العربية تمويلها. وهذه المشروعات يمكن أن تمولهـا الـدول العربية القادرة على التمويل ويمكن أن يمولها القطاع الخاص في هذه الدول المتعاونة. وأعتقد أنه إذا مولـت المشروعات في الدول العربية فإن ذلك لا علاقة له بنظرية تدخل الدولة إنما يكون الوضع في هـذه الحالـة تمويل من الخارج، ولذلك لا يتطلب بشأنها ضرورة تدخل الدولة في الاقتصاد مثل التحكم فـي الأسـعار أو القرارات أو غير ذلك مما يقتضيه أسلوب إدارة الدولة. ولكن إذا كانت الدول العربية الممولة سـوف تضـع شروطاً لعمليات التمويل فإذا قبلتها الدول المقدم لها المساعدة فلا بأس في ذلك وإلا سـوف تـرفض الـدول المقدم لها التمويل ذلك التمويل. ولن يحدث في هذه الحالة ما يسمى بالتبعية أي تبعية الـدول التـي تمـول المشروعات بها لأننا في هذه الحالة سنكون بصدد دولة اتحادية تمول مشروعات ولاية من ولاياتهـا. فـلا يتصور تبعية دولة وأخرى إنما يتصور أن ذلك من قبيل التعاون المالي بين الدول العربية لتذليل العقبات التي تواجه إمكانيات تحقيق التنمية الاقتصادية [١٤٧].

وهذا التعاون يصل إلى درجة التكامل الاقتصادي بين الدول العربية.

إن التمويل المالي الناتج من التعاون بين الدول العربية يعد – في رأينا – من قبيل الاعتماد على الـذات. وهو معناه أن الدول العربية غير منغلقة على ذاتها وتعمل على تأسيس القوة الذاتية للقيام بالتنمية الاقتصادية في بلادها. ودحر هيمنة الدول الصناعية من أوطانها.

والهدف من إنشاء المشروعات هو الوفاء بالحاجات الأساسية للبلدان العربية، وفي نفس الوقت، التشـغيل الكامل للقوى العاملة العربية. بحيث لا يكون هناك فائض في القوى العاملة عالـة علـى العمـل (الإنتـاج والخدمات) أو خارج قوة العمل (الزاهدون في العمل وربات البيوت) ولا يكون هناك عجز في القوى العاملة تعاني منه المصانع والمنشآت.

ويلاحظ أن كل بلد عربي يعمل وحده لإنجاز التنمية المستقلة لا يمكنه أن يصل إلى مستوى متقدم منها إلا إذا تعاون مع البلدان الأخرى العربية، ذلك لأن في تكامل الموارد واتساع السوق وتقوية القدرات منعة لكـل الدول العربية وفيه مجابهة للعوائق المختلفة على الصعيدين الداخلي والخارجي والتي تقف – تلك العوائق – في طريق الاستقلال المستهدف كما يقول الدكتور سعد حسين عبد الله [١٤٨].

---

[١٤٧] المرجع السابق ص٤٣-٤٤ .

[١٤٨] المرجع السابق ص ٤٦ .

لذلك سيكون أمام الخبراء الخطتان السابقتان وهما خطة القوى العاملة العربية (عرض وطلب وفائض وعجز) وخطة التعليم والتدريب (مدارس ومراكز تدريب ومعاهد وكليات ومناهج وأعداد مقبولين بهذه المؤسسات وأعداد خريجين منتظر تخرجهم) وذلك لوضع خطة للمشروعات (القائمة والجديدة) وخطة لفرص العمل لمواجهة فائض القوى العاملة والداخلين الجدد في أسوق العمل سنويا وسد العجز في التخصصات المختلفة بالمهارات الموجودة المتاحة أو بالبدء بتدريبها. وقد يترتب على النظر في الخطتين السابقتين أن يتم التعديل فيهما نظراً لظروف التمويل أو تغير أساليب الإنتاج أو سد الفجوة بين المشروعات الجديدة والقوى العاملة المطلوب تدريبها مهنياً لتشغيلها في هذه المشروعات.

إن خبراء تخطيط المشروعات وفرص العمل لا يقتصر عملهم على وضع استراتيجية لإقامة المشروعات وفرص العمل، إنما يحاولون وضع تصور مبدئي لتنفيذ المشروعات وفرص العمل أو برامج عمل لتنفيذ هذه المشروعات وفرص العمل تضع في نظرها ما أسفرت عنه الخطتان السابقتان والبرامج المنفذة لهما وتعديلاتهما.

وهناك نظريات مختلفة في سبيل إنشاء المشروعات. الأولى ترى إحلال الواردات وتشجيع الصادرات بمعنى أن تقوم المشروعات لمواجهة ما تستورده البلاد العربية وفي نفس الوقت تعمل المشروعات على تصدير إنتاجها للبلاد الأجنبية.

والنظرية الثانية ترى أن من الأهمية بمكان العمل على تطوير استراتيجية إحلال الواردات في المدى الطويل حتى لو تمت بتكلفة تفوق تكلفة الاستيراد بدلاً من الاعتماد على زيادة الصادرات ومن ثم الاستيراد إذا وجدت معوقات في تصريف المنتجات الصناعية في السوق الدولية أو إذا كانت هذه الصادرات تعتمد على موارد قابلة للنفاذ في المدى القصير. والثالثة ترى توسيع الصادرات بحيث يجب أن يكون هو الخطوة الأولى الضرورية لتحقيق التنويع في الإنتاج المحلي [149]. لكن عند النظر إلى السوق العربية فسوف تكون هناك نظرة جديدة إذ أن هذه السوق من الاتساع بحيث تكون مجالاً خصباً لصادرات كل بلد عربي إلى أي بلد عربي. كما أنها سوف تكون مجالاً خصباً لواردات كل بلد عربي من أي بلد عربي، وبذلك تتكامل الأسواق العربية وتصبح سوقاً واحدة واسعة.

إن التعاون بين الدول العربية في تمويل المشروعات المختلفة سوف يحول دون الاقتراض من الخارج لأنه – في هذه الحالة – سوف يكون تعاوناً مالياً بين الدول العربية، وبذلك سوف تختفي صورة الاقتراض من الخارج والتي طغت على تدفق رؤوس الأموال إلى الوطن العربي [150].

وبعد دخول بعض الدول العربية إلى منظمة التجارة العالمية، وهي مصر والبحرين والكويت وموريتانيا والمغرب وقطر وتونس والإمارات العربية المتحدة، وهناك دول عربية أخرى في سبيلها إلى الدخول في اتفاقية المنظمة المعقودة في الأورجواي، فإن ذلك سوف يؤدي إلى سرعة تحرير التجارة والاستثمارات. وقد

---

[149] المرجع السابق ص ٤٨-٥٠ .

[150] د . جلال أمين ، المرجع السابق ، ص ٤٦ .

بدأ الأمر بالتجارة ففك أسر ٥٤٨ سلعة كان استيرادها إلى مصر ممنوعاً حتى عام ١٩٨٦، ولم يعد ممنوعـاً الآن. كما أن عدد السلع التي يشترط الحصول على تراخيص لاستيرادها قل إلى ثلث ما كان عليه الوضـع منذ عشر سنوات في المغرب. وفي الجزائر تم إلغاء مثل هذه التراخيص تماماً [151].

وهناك رأي يقول إن العولمة لها آثار إيجابية على نمو متوسط الدخل الحقيقي وتؤدي إلى خلـق فـرص عمل جديدة للعمالة (ولو أنني أشك في ذلك). ورأي آخر يرى أن للعولمة آثارها السـلبية ولا يجـوز تعمـيم القول إن لها آثاراً إيجابية في معدلات النمو.[152]

وإذا كان هؤلاء الخبراء سوف يقدمون المشروعات القائمة وتكاليفها والمشـروعات المطلـوب إقامتهـا بتكاليفها وما سوف تولده من فرص عمل، فإن هذه الفرص يجب أن تكون مفصلة المواصفات عددياً وكيفياً. والكيف لا يقتصر على الحالة التعليمية أو التدريبية والمهنية إنما يمتد إلى شـروط شـغل فرصـة العمـل والخبرات المطلوبة فيمن يمارس الفرصة. وكيفية مداواة نقص الخبرة والمهارة، وهل يمكـن أن يـتم ذلـك بالتعليم أو بالتدريب المكثف. أم باستقدام العمالة الأجنبية بصفة مؤقتة حتى تفرز أجهزة التعليم المطلوب مـن القوى العاملة بالمواصفات المبتغاة.

وقد يتبين من هذا العرض أن خبراء تخطيط المشروعات وفرص العمل يجب أن تبدأ منهم النظـر إلـى التخطيط على أساس أن فرص العمل سوف تبين المواصفات المطلوبة في القوى العاملة لإنتاج السـلع وأداء الخدمات، والتي على أساسها سوف يتم تعليم وتدريب المواطنين العرب. لكن الواقع أن ذلك جزء مـن كـل والجزء هو الطلب على القوى العاملة لكن أين العرض منها. إن الواقع يقول إن الترتيب في هذه الحالة ليس مفيداً لعملية التخطيط إنما على الخبراء أن يبدءوا جميعاً في وقت واحـد ويتبـادلوا المعلومـات ويقومـوا بالتعديلات حتى تنشأ في النهاية خطة متكاملة بين الدول العربية ويعرف كل جهاز عمله المستقبلي.

ويلاحظ أن من بين أهداف المجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يدعو المنظمات العربية للقيام بمشروعات مشتركة وفقاً للشروط التي يقرها. كما أن اتفاقية الوحدة الاقتصادية بين دول الجامعة العربية تقضـي بقيـام وحدة اقتصادية بين الدول العربية مستهدفة التكامل العربي الوثيق في مختلف المجالات الاقتصادية. ومن بين أسس هذا التكامل انتقال الأشخاص ورؤوس الأموال وحرية الإقامة والاستخدام وممارسة النشاط الاقتصادي. كما يهدف الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي إلى تمويل المشاريع الاقتصـادية ذات الطـابع الاستثماري بقروض تحمل شروطاً ميسرة للحكومات والهيئات والمؤسسات العامـة والخاصـة مـع مـنح الأفضلية للمشروعات الاقتصادية الحيوية للكيان العربي وللمشروعات العربية المشتركة [153].

[151] المرجع السابق ، ص ٤٧ .

[152] المرجع السابق ، ص ٥٠ .

[153] المعهد العربي للتخطيط بالكويت : المرجع السابق ص ٤٤٨ .

كما يلاحظ أن جامعة الدول العربية أنشأت مجلس الوحدة الاقتصادية العربية في ٣٠ / ٤ / ١٩٦٤ ودخلت اتفاقية المجلس حيز التنفيذ وهي تهدف إلى تنظيم العلاقات الاقتصادية بين دول جامعة الدول العربية وتوطيدها. وفي زيارة لهذا المجلس في مصر سألت عما إذا كان لديهم إدارات لتخطيط القوى العاملة والتعليم والتدريب والمشروعات وفرص العمل أجبت بأن هذا لم يحدث، فكيف إذن سيحدث ذلك التوطيد؟..ولو أنه جاء في مقال الدكتور أحمد زكي بدوي أنه أنشئ في ذلك المجلس إدارة للموارد البشرية [١٥٤].

وقد قيل إن مجلس الوحدة الاقتصادية اعتزم إنشاء مؤسسة عربية لتنمية الموارد البشرية إلا أن هذا الاقتراح لم ينفذ بعد إنشاء منظمة العمل العربية حيث أصبحت هي المعنية بكل شئون العمل والعمال على المستوى القومي [١٥٥].

متطلبات تخطيط المشروعات وفرص العمل :

يجب أن تكون هناك لجنة ثالثة للنظر في المشروعات وفرص العمل بالجامعة العربية أو مجلس الوحدة الاقتصادية بجانب لجنتي تخطيط القوى العاملة وتخطيط التعليم والتدريب.

ويجب حتى يخطط خبراء تخطيط المشروعات وفرص العمل أن تكون البلاد العربية المشكلة لهذه اللجنة غير تابعة أو تدور في فلك أي دولة من الدول الكبرى أو تتعهد أن تفلت من هذا الفلك وتنضم إلى الدول العربية. وذلك حتى لا يكون هناك تأثير للدول الكبرى على قرارات الخبراء في المجالات الثلاثة وخاصة عند اقتراح المشروعات وفرص العمل التي تمتص الفائض في القوى العاملة العربية وتسد النقص في تلك القوى.

ولما كانت البلاد العربية مترامية الأطراف فإن على الخبراء أن يأخذوا في اعتبارهم مشروعات النشاط الاقتصادي كلها دون تفضيل مشروع في نشاط على مشروع آخر في نشاط آخر، فليس من المستحسن أن يأخذوا بسياسة النمو غير المتوازن، وهي التي تقتصر على قطاع إنتاجي معين، أو مجموعة محددة من الصناعات إنما يأخذون في حسبانهم لسياسة النمو المتوازن في كل البلاد وفي البلد الواحد فهي السياسة الأكثر كفاءة في تحقيق الرفعة القومية للاقتصاد القومي [١٥٦]. لذلك ستكون المشروعات المطلوبة والتي سوف تستوعب القوى العاملة العربية كاملة في الزراعة والصناعة والخدمات. وفي ذلك يقول الدكتور سعد حسين عبد الله إن تطوير القطاعات الإنتاجية المختلفة من دون تركيز الاهتمام على قطاع دون آخر يعمل على توزيع مصادر الدخل المتولد في البلدان النامية [١٥٧]. والبلاد العربية تعد من الدول النامية.

---

[١٥٤] المرجع السابق ص ٤٥١ .

[١٥٥] المرجع السابق ص ٤٥٣ .

[١٥٦] د . سعد حسين فتح الله : المرجع السابق ص ٦٢- ٦٣

[١٥٧] المرجع السابق ص ٦٤ .

وعلى خبراء تخطيط المشروعات أن يجلبوا من بلادهم البيانات والمعلومات عن المشروعات المزمع القيام بها وفرص العمل الناتجة عنها وكذلك المشروعات القائمة بالفعل وما تولده من فرص عمل نتيجة دوران العمل والتوسعات في العمل، على أن تكون هذه الفرص في الحالتين موصفة حتى يمكن لخبراء التعليم والتدريب أن يضعوا المناهج على أساسها للوفاء بها. كذلك يجب أن يكون معلوماً تكاليف إنشاء المشروعات وما يمكن أن تقدمه البلد صاحبة المشروع من تمويل وما تطلبه من البلاد الأخرى من تمويل. كما أن لهؤلاء الخبراء أن يقترحوا المشروعات الجديدة وفرص العمل الناتجة منها ومصادر تمويلها خاصة إذا كانت مشروعات مشتركة بين البلاد العربية.

والمطلوب من الخبراء إعادة النظر في السياسات المعمول بها في البلاد العربية واقتراحاتهم بشأن تعديلها. وكذلك إعادة النظر في الأساليب الإنتاجية والإدارية والتقنية المتبعة واقتراح تعديلها لو تطلب الوضع تعديلها بما يتلاءم مع الأهداف التي وضعها الخبراء في التنمية الاقتصادية.

ولسوف يواجه الخبراء بعض المسائل الهامة منها أن هناك بلاداً يكون فيها القطاع الزراعي يزخر بالعمالة والإنتاجية فيه منخفضة ولرفعها على هذه البلاد سحب جزء من العمالة الزراعية المشتغلة في ذلك القطاع، ولذلك على الخبراء اقتراح نقل جزء من العمالة الزراعية للعمل في القطاع الصناعي وليس القطاع الخدمي، بعد توفير فرص العمل اللازمة لهذه العمالة المنقولة وكذلك توفير متطلبات التدريب المهني التي تؤهلهم للقيام بالأعمال والمهن الجديدة التي سوف يمارسونها [158]. أما التفكير في نقلهم إلى القطاع الخدمي فهو نقل عامل منخفض الإنتاجية إلى مهنة عامل لا إنتاجية له.

ولسوف يناقش الخبراء مشكلة تدخل الدولة، فبعض البلاد ترفض تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي على اعتبار أنه تدخل في الحياة الاقتصادية مرفوض، وهناك بلاد أخرى تحبذ التدخل لأنها قادرة على إعادة توزيع الدخل القومي وتوزيع الثروة فضلاً عن إنشاء مشروعات لا يتمكن الأفراد من إنشائها تحتاجها الدولة ويحتاجها المواطنون.

وفي ذلك يقول الفقهاء الاقتصاديون إن التجارب أثبتت سواء في الدول النامية أو الدول المتقدمة أهمية تدخل الدول مهما اختلفت توجهاتها الفكرية وسياساتها الاقتصادية والاجتماعية . فضلاً عن أن التنمية تستوجب التدخل لأنها عملية لا تلقائية، وحتى تتمكن الدول من تحقيق أهداف مجتمعاتها المتخلفة [159].

ويناقش الخبراء أيضاً مسألة التقنية وهل يترك للمصانع أن تقوم بعملية الخلق والإبداع التقني أم أنها تستورد التقنية من الخارج. وهناك رأي يرى أنه لا يجوز الاعتماد على الخارج في الحصول على التقنية، وأن توضع الأسس الكفيلة بتطوير التقنية المحلية المستخدمة في الإنتاج، مهما كانت بسيطة مع محاولة الاستفادة من التقنية المستوردة في إجراء التغيير والتطوير بالشكل الذي يقلل من استيرادها [160]. ولا مانع من

[158] المرجع السابق ص ٦٥ .

[159] المرجع السابق ص ٦٦ .

[160] المرجع السابق ص ٦٦ .

الاعتماد الجزئي على التقنية المستوردة من الخارج بشرط ألا تمس سيادة الدول أو حقوق المواطنين بها مع تشجيع الخلق والإبداع التقني سواء بإنشاء هيئات للبحث العلمي أو تشجيع المصانع القائمة على البحث العلمي بجانب الإنتاج. وقد يكون التعاون العلمي بين الدول العربية هو الوسيلة لتخفيف الضغط عليها من الدول المتقدمة نتيجة ارتباط دولة من الدول بتقنية دولة متقدمة، وبهذا التعاون تفلت من هذه التبعية.

وفي النهاية يقرر الخبراء المشروعات الواجب الأخذ بها وكذلك فرص العمل التي سوف تنبثق منها حتى تستوعب العمالة العربية استيعاباً كاملاً، وبيان أين يتم توفير هذه المشروعات وكيفية تمويلها. وتكون هناك عدالة في توزيع المشروعات بين الدول العربية. وليكن معيار توزيع المشروعات مبنياً على الاهتمام بالريف العربي، وكذلك انتشال المناطق الجغرافية المتدهورة من التدهور.

ويكون على لجنة الخبراء في تخطيط المشروعات وفرص العمل أن تنظر السياسات الاقتصادية المتبعة في كل قطر من الأقطار العربية وتقترح تعديلها إذا اقتضى الأمر تعديلها كل عدد من السنوات إذا تبين فشلها أو عدم تحقيق أهدافها، فإذا كان الاستقرار يعد أحد المتطلبات الضرورية بالتنمية الاقتصادية [١٦١]. فإن ذلك لا يحول دون تعديل في أسس ذلك الاستقرار كلما كانت غير مواتية.

[١٦١] المرجع السابق ص ٧١ .

خـاتمة

ما كتبت هذا الكتاب " القوى العاملة في الوطن العربي " إلا لأنني شاهدت العالم يتجه في الوقـت الحـالي نحو التجمع والتكامل والتوحد والدول العربية لا تخطو نحو هذه الخطوات.

وإذا أرادت الدول العربية أن تخوض تجربة الوحدة والتكامل الاقتصادي، فإن لديها مهاماً كثيرة يجب أن تقوم بها خاصة ما تعلق بالقوى العاملة.

وكانت أهداف الدراسة كثيرة لكن حاولت أن أوجزها لعلي أو لعل من يأتي بعدي أن يتوسع في عرضها. وقد تكون أهم هذه الأهداف هو وضع الهياكل التنظيمية لتخطيط القوى العاملة والتعليم والتـدريب وإنشـاء فرص العمل. لأن هذه التنظيمات المختلفة سوف يتم بها معالجة كل مشاكل القوى العاملة ومعرفـة أبعادهـا وقضاياها. ومتطلبات تلك الأنواع المختلفة من التخطيط واقتـراح السياسـات المتعلقـة بهـا والنشـاطات والمشروعات الاقتصادية اللازمة للتكامل بين الدول العربية.

السكان :

إن المدخل الرئيس للقوى العاملة هو السكان. وهؤلاء يبلغ عددهم ٣٠٠ مليون نسمة، ولكن ليس كل البلاد العربية متقاربة في عدد سكانها غير أن المحصلة النهائية لمعدل النمـو ٢,٤ % خـلال الفتـرة (1985 – ١٩٩٥) وتتفاوت معدلات النمو بين الدول العربية.

وقضية السكان في الوطن العربي لا تتعلق بمعدل النمو بمقدار ما تتعلق بتحسين خصائص السكان بهـا. مما يؤدي إلى تنمية اقتصادية سليمة ذات ثمار يانعة.

وإذا كان تحسين هذه الخصائص منوطاً بكل دولة عربية. كما أنه مسئولية جماعية لكل الـدول العربيـة مجتمعة من خلال التكامل والتكافل والتضامن لإزاحة معوقات التمييز.

وتساهم القوى العاملة في النشاط الاقتصادي. وهناك دول ترتفع فيها المساهمة. ودول تنخفض فيها تلـك المساهمة. ويختلف معدل المساهمة بين الذكور والإناث فهو مرتفع في الذكور ومنخفض في الإناث.

ومعدل الإعالة عال في بعض البلدان العربية حيث يكون معدل الفرد الواحد خمسة أفراد. وتنخفض فـي بعض البلدان الأخرى حيث معدل الفرد حوالي فردين.

ولمواجهة قضايا السكان والقوى العاملة يجب أن تنتشر المعرفة وتمارس الحريات ويتم تفعيل دور المرأة بالمنطقة العربية.

الأنشطة الاقتصادية :

يبرز نشاط الخدمات الاجتماعية والشخصية في بعض البلدان العربية (١١ دولة). وفـي بعـض الـدول الأخرى يبرز نشاط الزراعة (٦ دول).

الزراعة :

النشاط الأول من تسع أنشطة هو الزراعة والصيد والغابات وصيد الأسماك. وفيه تعمل شريحة كبيرة من القوى العاملة في بعض الدول العربية. وإذا ما تعاونت الدول العربية فيما بينها في الزراعة واستصلاح الأراضي فيمكن أن تنمو عمليات الزراعة ولا يحتاج الوضع إلى عنصر أجنبي للإدارة أو التشغيل أو التمويل.

والمشاكل التي تواجه العمالة الزراعية في الوطن العربي كثيرة. منها الأمية وقلة المهارات وتحتاج في شقها المتقدم إلى تعلم التقنية والتعليم والتدريب عموماً.

ويتعرض القطاع الزراعي إلى هجرة العمالة من الريف حيث يقع ذلك القطاع إلى المدينة. وهناك رأي يقول إن ذلك يلحق الضرر بالأراضي الزراعية لكننا لسنا مع هذا الرأي لأن القطاع الزراعي يعاني من فائض العمالة. وتلك الهجرة المستمرة للقوى العاملة قد تخفف كثيراً من الفائض المتراكم على الأرض الزراعية من القوى العاملة. وذلك يدعونا إلى اقتراح إنشاء المصانع المعتمدة على الإنتاج الزراعي في المساحات غير الزراعية من الريف كالصحاري القريبة من القرى.

وتغيير الزراعة من مشروعات مكثفة للعمالة إلى مشروعات مكثفة لرأس المال. سوف يغير من طبيعتها ومن طبيعة العمالة بها. وسوف يترتب عليه استبعاد الفائض في العمالة منها.

التعدين والمحاجر :

تبدو مشاكل ذلك القطاع متعلقة بتشغيل العمالة. ولما كانت بيئة العمل خطرة فكان من الضروري تأمينها. ومن أمثلة ذلك التزام المنشأة وفروعها بتوفير وسائل السلامة والصحة المهنية. وترد مثل هذه الأوامر والنواهي المتعلقة بتلك الوسائل في قوانين العمل.

الصناعات التحويلية :

يتبع أصحاب الأعمال الأسلوب التقليدي في الصناعات في الدول العربية، وهو أسلوب مكثف للعمالة. ويجمعون في بعض الأحيان بين الأسلوب اليدوي والأسلوب الميكانيكي. وهناك اتجاه إلى إدخال الأسلوب الآلي في بعض المصانع.

ويعاني القطاع الصناعي من نقص العمالة المدربة. وسبب ذلك هو ندرة مراكز التدريب التي تواكب الأسلوب المطلوب الأخذ به (الميكانيكي والآلي).

والعقبة الكؤود أمام الصناعات التحويلية هي التمويل. ويمكن التغلب عليها بتضافر الجهود بين الدول العربية، فهناك دول تساعد بالتمويل، ودول أخرى يمكن أن تتعاون بالموارد البشرية المتعلمة والمدربة.

ونظراً للاستعانة بالعنصر الأجنبي في إدارة وتشغيل المصانع، فإن في إنشاء مراكز تدريب لتدريب العمالة العربية على المهن والتخصصات التي تعاني منها هذه المصانع سوف يكون ذلك هو الحل الناجع.

وهناك علاج آخر يجب الأخذ به وهو التكامل في القطاعات الاقتصادية داخل البلد الواحد وفيما بين البلاد العربية حتى تستفيد هذه البلاد استفادة مثلى من منتجاتها.

الكهرباء والغاز والمياه :

قد لا تكون القضايا في هذا المجال عمالية بقدر ما هي متعلقة بنشر الكهرباء والمياه والغاز، فهناك قـرى قد تحرم منها، وتكون القضية هي إمدادها بهذه العناصر الثلاثة، وتضافر جهود الدول العربية في هذا الصدد قد يؤتي ثماره، بالإضافة إلى أن ذلك سوف يكون مولداً لفرص عمل جديدة للقوى العاملة العاطلة.

التشييد والبناء:

فرص العمل موجودة في قطاع التشييد والبناء. لكنها مؤقتة كالزراعة. وتعد المشروعات في ذلك القطـاع مشروعات مكثفة للعمالة إلا في المشروعات التي تأخذ بأساليب التكنولوجيا ذات الاستخدام المكثـف لـرأس المال.

ويحتاج قطاع التشييد والبناء إلى إنشاء مراكز للتدريب على المهن المختلفة التي تعمل بـه قبـل دخـول العامل للعمل. وتتفاوت مدد التدريب من مهنة إلى أخرى. ويتدرج عدد العاملين في ذلك القطاع من القلة في الكفاءات العالية إلى الكثرة في المهارات. والهجرة الدولية تعد من أسباب نمو العمالة في ذلك النشاط.

تجارة الجملة والتجزئة والمطاعم والفنادق :

تعد التجارة بشقيها وكذلك المطاعم الصغيرة والمتوسطة من القطاع غير المنظم. وتكثر في ذلك النشـاط فرص العمل لكن لا يخضع عادة للتنظيمات القانونية. ولا زالت محلات ذلك القطاع تتبع الأسلوب اليدوي في العمل إلا القليل الذي أصبح يتبع العمل الآلي مثل استخدام الحاسب الآلي.

وتعد الأجور في ذلك القطاع منخفضة.

النقل والتخزين والمواصلات :

نشاط يربط الأوطان المختلفة فضلاً عن وجوده داخل الوطن الواحد. وتعاني العمالة فيه من امتداد ساعات العمل بما يرهق جسد الإنسان. وطول المسافات التي يقطعها السائقون. ويلاحظ أن الإناث تعمل بقلة في هذا النشاط.

التمويل والتأمين والعقارات وخدمات الأعمال :

هو قطاع منظم تنظيماً دقيقاً.

وقد أدخل المسئولون به أساليب الحاسب الآلي والآلات الحاسبة حتى توفر الجهد والوقت والعمالة. وأغلب العاملين في هذا النشاط من خريجي الجامعات والمعاهد المتوسطة.

الخدمات الاجتماعية والشخصية :

وهذا النشاط يعد بؤرة للقطاع غير المنظم مثل الحرف والتجارة بالجملة والتجارة بالتجزئة (ولو أنهما يدخلان في نشاط آخر) والورش والخدمات الشخصية. فيما عدا الأنشطة المنظمة مثل التعليم الحكومي والصحة.

المستويات المهنية :

المستويات المهنية سبع مستويات طبقاً للتقسيم القديم. والمشاهد أن البيانات تبوب طبقاً لذلك التقسيم ولم تأخذ بالتقسيم الحديث.

أصحاب المهن العلمية والفنية :

يقول البعض إن أعداد أصحاب المهن العلمية والفنية كبيرة وإن خدمتهم قليلة والشكوى منهم مريرة لأن سلبياتهم وتجاوزاتهم كثيرة. ولكنه كلام عام دون دليل. كما يقال إن العمالة الفنية في مصر مثلاً تفتقر إلى الخبرة والضمير معاً. ونعتقد أن التعليم لو كان صادقاً عملياً متفقاً مع التطورات التكنولوجية بجانب تربية الطالب تربية صحيحة توقظ ضميره وتجعله يخشى ارتكاب المحرمات ومنها استغلال الزبائن فإن ذلك سوف يؤدي إلى عامل ذي خبرة وضمير.

ونوصي في هذا الصدد بزيادة التدريب العملي إلى ٥٠ % من مجموع المقررات. ويجب تشغيل العمالة الوطنية فهي الأكثر ضماناً في البقاء في الوطن العربي. ويمكن للمؤسسات أن تضع المغريات المادية والمعنوية لاستقطاب العمالة الوطنية. كما أن التدريب الذي تتلقاه العمالة الوطنية أثناء دراستها يمكن أن يساعدها على اختراق صعاب العمل بسهولة. كما يجب أن يكون التدريب متوخياً الواقع وما تتطلبه المؤسسات الخاصة والعامة من الاحتياجات الحالة والمستقبلة.

المديرون والمشتغلون بالإدارة العليا :

تكاد تتمثل المشكلة في هذا المستوى المهني في دول الخليج حيث أصبحت تسيطر على الإدارة العليا العمالة الوطنية في المؤسسات الحكومية والقطاع العام. أما في المؤسسات الخاصة فإن الإدارة العليا لازال بعضها في قبضة الأيدي الأجنبية.

وفي البلاد العربية الأخرى قد تكون المشكلة في نقص الخبرة التي يعاني منها ذلك المستوى لكن بالدورات التدريبية يمكن معالجة ذلك النقص.

المشتغلون بالأعمال الكتابية :

المشتغلون بالأعمال الكتابية ينتشرون بكثرة في بعض النشاطات الاقتصادية ولا ينتشرون في البعض الآخر. فمثلاً تجدهم في أعمال التمويل والمصارف وخدمات العقارات. بينما يبدو عددهم قليل في النشاط الزراعي.

والقضية الرئيسية في هذا القسم المهني هو أن المعاهد التجارية تقذف بأعداد كبيرة من التجاريين متوسطي الشهادة ولا يجدون عملاً لأن التدريب العملي لا يتفق مع احتياجات سوق العمل، مما يقتضي تعديل المناهج لتتفق مع متطلبات العمل الجديد الحديث.

المشتغلون بأعمال البيع :

ينتشر المشتغلون بأعمال البيع في المحلات التجارية وفي المصانع التي يلحق بها محلات للبيع. ومن خصائصهم أنهم لا يتطلعون إلى ترقية.

المشتغلون بالخدمات :

المشتغلون بالخدمات هم أدنى العاملين درجة فهم في بعض الأحيان أقل العاملين مهارة كالسعاة، وفي أحيان أخرى لهم مهارة ومعرفة كبيرتين مثل رئيس الطباخين.

ويعرض المواطنون عن العمل في مجال الخدمات لتدني مستواها الأدبي وتدني الأجور في أغلب الأحيان. ويتفادى ذلك باستخدام العمالة الأجنبية للعمل في مهن الخدمات.

العاملون في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات :

يكثر عدد العاملين في الزراعة وتربية الحيوان واستغلال الغابات في النشاط الزراعي. لكن يوجد أمثالهم في غير النشاط الزراعي يعملون في الحدائق والمتنزهات.

ويشغل بال هؤلاء العاملين موسمية العمل الزراعي حيث يترتب عليه أن يجد العامل أجراً في بعض الأيام. وفي أيام أخر لا يجد قوت يومه من تزاحم العمال على فرص العمل في الزراعة مما يؤدي إلى انخفاض أجور العاملين لذلك يحاول العامل الزراعي أن يعمل في مهن أخرى غير الزراعة.

عمال الإنتاج والأعمال المتعلقة به ومشغلو معدات النقل :

زاد عدد عمال الإنتاج حينما اتجهت البلاد العربية إلى التصنيع. ولم يقتصر ذلك على الصناعات التحويلية إنما امتد إلى الخدمات الشخصية كالعاملين في الورش والحرف والمنشآت الصغيرة.

والقضية الرئيسية في ذلك القسم هي العزوف عن الاشتغال بالأعمال الحرفية. مما يؤدي إلى وجود معوقات للإنتاج فالمنتج لا يجد من يقوم بتشغيل العمليات الإنتاجية. وقد حلت البلاد العربية الخليجية ذلك باستقدام العمالة الأجنبية. والبلاد الأخرى عن طريق التعليم والتدريب المكثف.

الحالة العملية :

تنقسم الحالة العملية إلى صاحب عمل – يعمل لحسابه – يعمل بأجر – يعمل لدي الأسرة بلا أجر.

أصحاب الأعمال :

لا يمثل أصحاب الأعمال في الحالة العملية إلا نسبة ضئيلة ذلك لأنهم أصحاب المشروعات – وهم بالطبع قيادات المشروعات والقائد يكون واحداً على مجموع أو عدد قليل على مجموع بينما الأنصـار وهـم هنـا العاملون فهم كثيرون.

وتنقسم المؤسسات العاملة في مجال الأنشطة الاقتصادية إلى كبيرة ومتوسطة وصغيرة. وقد لا توجـد أمـام المؤسسات الكبيرة عقبات. أما المؤسسات المتوسطة والصغيرة فلديها عقبة معروفة هي عقبة التمويل للاستثمار.

العاملون لحسابهم :

العاملون لحسابهم هم الذين لديهم مؤسسات صغيرة أو مؤسسات متوسطة يديرونها بأنفسهم دون مسـاعدة عدد من العمال أو حتى عامل واحد. ولا يستفيد العاملون لحسابهم من القروض لأن عبء الفائدة عليهم كبير. ومثل هذه المنشآت تكتظ بها المدن في الشوارع والحواري وتتناثر في الريف. وتعمل برأس مال بسيط. ولا يديرها إلا أصحابها ولا يشتغل فيها عمال بأجر. إنما قد يكون الشركاء هم العاملين فيها.

العاملون بأجر :

تختلف العمالة في البلاد العربية من بلاد غنية برأس المال فقيرة في الموارد البشرية. وبلاد فقيـرة إلـى رأس المال غنية بالموارد البشرية. وبلاد أخرى لا رأس مال وفير لديها ولا موارد بشرية متعلمة ومدربة.

والشكوى في الدول الغنية من تزايد الاعتماد على الأيدي العاملة غير الوطنية. ولكن هذه البلاد بدأت في بناء استراتيجية جديدة تتجه إلى القوى العاملة الوطنية وزيادة إنتاجيتها.

أما العمالة في وطن فقير في رأس المال وغني بالعمالة فيمكن أن تنقسم قسمين : قسم تكون فيـه القـوى العاملة غير متعلمة ولا مدربة. وقسم آخر تكون فيه القوى العاملة متعلمة ومدربة وذات خبرة. وهذه الأخيرة تستفيد منها البلاد الأخرى بجانب استفادة بلادها منها. بينما العمالة في الحالة الأولى تعد كلاً علـى البلـد ولا ينفع فيها استثمار إلا إذا نهضت بالتعليم والتدريب لديها وشقت طريقها بعد ذلك لبناء المشـروعات الوطنيـة وانضمت إلى المشروعات الخارجية.

العاملون لدى الأسرة بدون أجر :

تتركز عمالة الأطفال وبعضهم من العمالة التي تعمل لدى الأسرة بدون أجر في الدول النامية. والدول العربية تعد من الدول النامية مما يوجب أن توجه الجهود إلى القضاء على هذه الظاهرة. إذ يجـب أن تحـاط الطفولـة بالرعاية والحماية وتوفير الإمكانات المثلى لنموها والارتقاء بها. ويلاحظ أنه يترتب على العمل لدى الأسـرة أن يتأخر الطفل في التعليم أو يترك التعليم ليتفرغ للعمل. ولو أن المشرع حرم استخدام الأطفال أقل من ١٢ سنة إلا أنه استثنى من ذلك العاملين لدى الأسرة بلا أجر. ومما يلاحظ أن من السهل تحريم عمالة الأطفـال لكـن مـن الصعب ضبط هذه الجريمة. وعلى العموم يجب على المشرع أن يحرم استخدام الأطفال حتى في نطاق الأسـرة بأجر أو بلا أجر. لعل وعسى الأباء يقتفون أثر القانون فينقذون أطفالهم من جحيم ينتظرهم في المستقبل.

البطالة :

البطالة ظاهرة عامة في كل الدول وفي الدول العربية أيضاً. وهناك دول منها ترتفع فيها معدلات البطالة. ودول أخرى تنخفض فيها تلك المعدلات.

الداخلون الجدد في سوق العمل :

يتميز الداخلون الجدد في سوق العمل بأنهم لم يتعلموا أو تعلموا ودخلوا سوق العمل ولم يجـدوا عمـلاً. ويقل عددهم إذا ما انتشر الاستثمار وعمت المشروعات وبذلك تختفي مشكلة الداخلين الجدد في سوق العمـل الباحثين عن عمل. أما لو لم يكن هناك استثمار أو مشاريع فالمشكلة تظهر بوضوح ويزيد عددهم. لذلك يبدو العلاج بإزالة الفجوة بين التعليم والتدريب واحتياجات العمل الفعلية وإيجاد نظام فعال لمكاتب التوظيف العـام والخاص وزيادة البرامج الرامية إلى توظيف الشباب والإسراع في إنشاء المشروعات.

العاطلون عن العمل :

العاطلون عن العمل هم الذين كانوا يعملون ثم تركوا أو فصلوا من العمل لأسباب مختلفة. وتكثر البطالـة في القطاع الزراعي لموسمية العمل. وذلك يدعو إلى تصنيع الريف فهو الوسيلة المثلى لامتصـاص فـائض العمالة أو العمالة غير المنتجة. وكذلك استغلال الموارد الأرضية والمائية غير المستغلة يساعد على إنشـاء فرص عمل جديدة بالإضافة إلى التكثيف الزراعي.

العمالة الفائضة عن حاجة العمل :

إذا زادت أعداد العاملين في الوظيفة عن المرصود لها فتلك هي العمالة الفائضة عن حاجة العمل. وتوجد في القطاعين الحكومي والعام وبعض القطاعات الخاصة مثل القطاع الزراعي.

والأجانب يعدون في دول الخليج عمالة فائضة عن حاجة العمل حتى يعين بدلاً منهم العمالـة الوطنيـة. ويكون علاج ذلك الوضع بإنشاء وظائف تعمل بها القوى العاملة الوطنية فتقل بذلك العمالة غير المنتجـة أو العمالة المفروض الاستغناء عنها.

العجز في العمالة :

العجز هو طاقة بشرية غير متاحة في المصنع أو المنشأة. وقد كانت الدول الخليجية تفتقر إلـى العمالـة الوطنية لإدارة مشاريعها الجديدة للقيام ببرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية الطموحـة بهـا، وذلـك لأن العمالة الوطنية تعاني من نقص في التعليم والتدريب والخبرة والمهارات كما تعاني من قلة أعداد المتعلمـين المدربين وأصحاب الخبرات بها. وقد حلت هذه الدول مشاكلها العمالية باستقدام العمالة الأجنبية. وترتب على ذلك زيادة معدلات البطالة بين القوى العاملة الوطنية. بجانب زيادة الضغط على السلع والخـدمات وزيـادة نفقات الميزانيات العامة بجانب انخفاض أسعار النفط التي كانت الممول الأساس للمشروعات. علاوة علـى زيادة نسبة التحويلات المالية من الأجانب للخارج. ويتم معالجة هذه المشاكل بتخطـيط التعلـيم والتـدريب وتخطيط القوى العاملة وتخطيط المشروعات وفرص العمل.

الاستخدام :

الاستخدام هو توظيف القوى العاملة أو تشغيلها.

حجم الاستخدام :

هو حجم العاملين في النشاطات الاقتصادية المختلفة مع استبعاد الباحثين عـن عمـل والأنشـطة غيـر الواضحة.

ويلاحظ أن زيادة الاستخدام يتأتى من زيادة فرص العمل. وتأتي فرص العمل من زيادة الاستثمار. وقـد اختلفت الآراء فيما إذا كانت الدول تصنع فرص العمل أم القطاع الخاص. وقد حبذت بعض الآراء أن تكون الدولة مسئولة عن ذلك. والبعض الآخر جعل القطاع الخاص هو المسئول. ولو أن من الآراء ما ينفي ذلـك. وهناك دول أخذت بالاتجاه الأول. ودول أخذت بالاتجاه الثاني.ودول جمعت ما بين الاتجاهين.

الاستخدام والنشاط الاقتصادي :

جاء بيان الاستخدام والنشاط الاقتصادي مقتصراً على بعض البلاد دون الأخرى.ومنها يتبين أن هناك من البلاد من يستخدم أكثر العاملين في القطاع الزراعي لكن ذلك يعد عملاً مؤقتاً. ويلاحظ أن أغلب المستخدمين ينتمون إلى أنشطة بطبعها أعمالاً مؤقتة. مثل الزراعة والتشييد والبناء والتجارة والخدمات. ولعل السبب في ذلك أن بعض الأعمال في هذه النشاطات لا تحتاج إلى مهارة أو إجادة القراءة والكتابة ومعظم العمالة طالبـة الاستخدام أمية وتفتقر إلى المهارات والكفاءات الخاصة.

الاستخدام والمجموعات المهنية :

تختلف أعداد ونسب المجموعات المهنية في شأن الاستخدام من بلد إلى آخر. لكن حينما ينظر الباحث إلى كل فئة مهنية على حدة في كل البلاد العربية (التي تم تجميع بيانات الاستخدام والمهنة عنها) يتبين أن مصر نظراً لثقلها السكاني والاستخدامي هي البارزة في كل المجموعات.

استخدام النساء :

تتدنى مشاركة المرأة العربية في النشاط الاقتصادي في الدول العربية.

والملاحظ أن بعض رجال الأعمال يحجمون عن تشغيل النساء حتى لا يلتزموا بالالتزامات التي تقع على عاتقهم من قبل قوانين العمل.

والمرأة تعاني من صعوبات في حياتها العملية كثيرة، منها التمييز الاجتماعي وحركية الأيـدي العاملـة والأجور. ومعاملة القطاع الخاص للمرأة معاملة متحيزة.

وقد تصاب المرأة بالضرر من جراء التكييف الهيكلي الذي دعت إليه الأمم المتحدة ممثلة فـي صـندوق النقد الدولي والبنك الدولي، ومن ثم يجب علاج ذلك الضرر بأن تأخذ المرأة حظها من برامج إعادة التعلـيم والتدريب ورفع مستوى مهارتها.

استخدام الأطفال :

يعمل الأطفال تحت ظروف اقتصادية قاسية والأجور التي يتقاضونها جد ضئيلة لكن من أجل أسرهم يعملون. وقد لا يستخدم الأطفال بسبب العامل الاقتصادي فقط إنما هناك العامل الاجتماعي مثل تفكك الأسرة أو انفصال الزوجين أو لأن الآباء يؤيدون الاستفادة منهم مادياً. ويزعمون أنهم يدربونهم على العمل أو أن قيماً سلبية تحرك الآباء مثل الظن بإمكانية إكساب الأطفال قدرة على تحمل المسئولية والاعتماد على الذات. وهناك عوامل ديموجرافية وعوامل سياسية مثل اندلاع الحروب كما هو الحال في حرب العراق ومقاومة الفلسطينيين للإسرائيليين.

ولمكافحة ظاهرة عمالة الأطفال المضرة بهم يقترح الفقهاء رفع سن العمل القانونية إلى سن انتهاء التعليم الإلزامي – إلزام الأطفال بالتعليم الإلزامي الابتدائي والإعدادي أو المتوسط وحماية المتدربين من الأطفال من التعرض للاستغلال الاقتصادي بكل أشكاله. وتحديد سن أدنى للالتحاق بسلك التدريب في ورش القطاع الخاص.

الهجرة والعمل خارج البلاد :

تخص قضايا الهجرة والعمل خارج البلاد تلك التي تعتبر امتداداً للاستخدام بعض الدول المشجعة لها على أساس أن يجد المغادرون من أراضيها من سكانها فرص عمل.

البلاد العربية المرسلة للعمالة :

مرت البلاد العربية بأربعة مراحل. مرحلة الاقتصاد الحر والمتروك للقطاع الخاص. ثم مرحلة التركيز على القطاع العام وانتعاش الاقتصاد بسبب ارتفاع عوائد النفط. ثم مرحلة الانحدار والانحسار ثم المرحلة الرابعة وهي مرحلة عودة العمالة إلى البلاد التي أرسلتها بالإضافة إلى مشكلة البطالة.

وغالباً ما تكون العمالة المرتدة عمالة زراعية تحتاج إلى إعادة تدريب مما يثقل كاهل الحكومات مالياً.أو عمال خدمات وهي تشبه العمالة الزراعية في أميتها وقلة مهاراتها. أي أنها سوف تكون عمالة عاطلة لو عادت إلى أرض الوطن. بجانب أن العمالة الأجنبية أزاحت العمالة العربية من الاشتغال بالدول الخليجية. ويقترح في هذا الصدد وضع السياسات الملائمة المواجهة لاحتمالات عودة جزء من المهاجرين باعتبارها جزءاً من سياسات استخدام القوى العاملة في الأجل الطويل.

البلاد العربية المستقبلة للعمالة :

كانت الدول العربية المستقبلة للعمالة تستقبل الذكور أكثر من الإناث. وكان العمل في هذه البلاد انتقائي، لكن ذلك لا ينفي أن العمل شمل جميع المهن والمستويات ذات المهارة. لكن العمالة الأجنبية أزاحت العمالة العربية، لأن لها خبرة ومهارة تفوق العمالة العربية.وذلك لا يمنع من إعادة إزاحة العمالة الأجنبية على أساس أن مساوئها تزيد على محاسنها.

ويلاحظ أنه عقدت اتفاقيات عديدة على تنقل الأيدي العاملة. غير أن الدول العربية لم تصدق جميعها على واحدة منها. وعادت العمالة العربية إلى أوطانها بسبب انخفاض أسعار النفط واستمرار الاعتماد على العمالة الأجنبية والحروب المندلعة في المنطقة العربية.

تخطيط القوى العاملة :

الدول الأعضاء في الجامعة العربية لم تبادر إلى اتخاذ أي نوع من التخطيط فيما بينها. ولكن ذلك لا يمنع من فقدان الأمل في تحقيق ذلك.

وقد تعثرت عمليات التنسيق بين الدول العربية.

وفي السبعينات حدث الاتجاه نحو المشاريع المشتركة، وهي مشاريع غلب عليها طابع التمويل المشترك، ولم يكن الهدف منها أنها تكامل أو وسائل تنمية مشتركة.

وعلى الدول العربية أن تأخذ بمتطلبات أنواع ثلاثة من التخطيط هي تخطيط القوى العاملة – تخطيط التعليم والتدريب – تخطيط المشروعات.

وتخطيط القوى العاملة ببساطة هو الموازنة بين العرض من القوى العاملة والطلب عليها حسب المستويات التعليمية والمهنية والمهارية التخصصية لو أمكن.واستنباط الفائض في القوى العاملة والعجز فيها طبقا لهذه المستويات.

ومتطلبات تخطيط القوى العاملة تتمثل في وضع سياسات الدول العربية يكون شعارها هو الاستفادة القصوى من القوى العاملة العربية في الوطن العربي قبل استخدام العمالة غير العربية. كما يجب أن يكون في كل بلد عربي تشريع بضرورة استخدام العمالة العربية الوطنية أولاً وبعدها العمالة العربية. علاوة على أن يكون هناك تخطيط للقوى العاملة على المستوى المحلي أي القطري. وتخطيط على المستوى القومي يتم بينها تبادل المعلومات المؤكدة القادرة على تشغيل العمالة العربية في الأقطار العربية المختلفة.

تخطيط التعليم والتدريب :

عبارة معروفة يجب الأخذ بها هو أن تواكب مخرجات التعليم والتدريب من القوى العاملة احتياجات سوق العمل العربية في المستقبل.ويجب أن توجه جهود كل الدول العربية للتعليم والتدريب. وبذل مجهودات كبيرة في سبيل تقدمه في الأقطار العربية المرسلة والمستقبلة للعمالة. على أن توضع سياسات موحدة من الدول العربية في شأن التعليم والتدريب. وكذلك يجب أن يكون التعليم جيداً كذلك التدريب ومواكبان لمتطلبات المنشآت المختلفة من العمالة. علاوة على أنه يجب ان تتوافر البيانات والإحصاءات عن الأعداد الجاري تعليمها وتدريبها والأعداد المقبلة خلال فترة زمنية معينة. وتقدير تكاليف التعليم والتدريب ومدى مساهمة البلاد العربية في هذه التكاليف.

تخطيط المشروعات وفرص العمل :

يواجه إنشاء المشروعات حاجات الجماهير الحياتية اليومية والمستقبلية. وفرص العمل تنشأ من خلال هذه المشروعات. والتكتل الاقتصادي هو الوسيلة المثلى للتنمية الصحيحة. ومثل هذه التنمية لا تقتصر على الاقتصاد إنما تمتد إلى الجوانب الاجتماعية والسياسية والثقافية على أن تصدر القرارات بطريقة ديمقراطية مبتعدة عن التسلط والاستبداد.

وخبراء المشروعات وفرص العمل يضعون تصوراً مبدئياً لتنفيذ المشروعات وفرص العمل أو برامج عمل لتنفيذ هذه المشروعات وتلك الفرص في ضوء ما أسفرت عنه خطط القوى العاملة والتعليم والتدريب.

وهكذا يكون من متطلبات تخطيط المشروعات وفرص العمل إنشاء اللجنة الثالثة للنظر في المشروعات وفرص العمل المطلوبة في الحال والمستقبل. لكن يجب أن يكون خبراء البلاد العربية المنضمين إلى هذه اللجنة من البلاد العربية المستقلة. وأن يجلبوا معهم كل المشروعات الاقتصادية كلها دون تفضيل مشروع على آخر وبذلك يأخذون في حسبانهم لسياسة النمو المتوازن في كل البلاد وفي البلد الواحد.

وعلى الخبراء أن يحضروا معهم وهم يتناقشون البيانات والمعلومات عن المشروعات المزمع القيام بها وفرص العمل الناتجة عنها وكذلك المشروعات القائمة بالفعل وما تولده من فرص عمل نتيجة دوران العمل أو التوسعات في العمل. وتكاليف إنشاء هذه المشروعات. ويقترح الخبراء المشروعات الجديدة وفرص العمل الناتجة منها ومصادر تمويلها إذا كانت مشروعات مشتركة بين البلاد العربية. كما يناقش الخبراء مشاكل مختلفة مثل تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي والتقنية واستيرادها والتعاون العلمي والمالي بين الدول العربية.

الجدول رقم (٦ / ٢)

الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي في بعض البلدان العربية

البلد والسنة	الزراعة	التعدين والمحاجر	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والبناء	التجارة	النقل والتخزين والمواصلات	التمويل	الخدمات	أنشطة غير واضحة	المجموع
الأردن ١٩٩٩	-	٩٢٠١	٧٦٣٥٧	١٣٣٩٧	١٢٧٨٠	٣٢٠٥٢	٢٩٠٢٣	٢٧١٨٥	٢٢١١٠١	٠	٤٢١٠٦٩
البحرين ١٩٩٨	١١٦٤	١٦٧	٣٢١٩٦	٣٥٠١	٣٦٩٨٢	٢٦١٥٤	٩٨٢٢	٨٠٤٣	١٨٤٨٣	٣٥٩	١٣٦٨٧١
سوريا ١٩٩٨	٩٩٦٠٠٠	٨٠٠٠	٥٦٩٠٠٠	٤٠٠٠	٥٧٧٠٠٠	٦٠٩٠٠٠	٢٣٨٠٠٠	٦٠٠٠٠	٩٧٢٠٠٠	٠	٤٠٣٣٠٠٠
فلسطين ١٩٩٩	٧٥٠٠٠	١٠٠٠٠	٠	٠	١٣٠٠٠٠	٩١٠٠	٢٨٠٠٠	٠	١٦٥٠٠٠	٠	٥٨٩٠٠٠
قطر ١٩٩٧	١٠٣٤٧	٩٣٦٤	٢٤١٤٣	٣٢٠٦	٥٦١٠٦	٣٦٦٩٠	٩٦١٤	٣٤٧٣٨	١٢٢٦١٩	٢٩٥	٣٠٧١٢٢
الكويت ١٩٩٨	٢٣٦٦٧	٨٢٩٧	٨١٠٢٨	٨١٣٧	١٣٥٤٤٧	٢٠٠٤١٤	٤٢٣٩٥	٤٤٣٩٨	٦٠٦٤٨٢	٨٢٥١١	١٢٣٢٧٧٦
لبنان ١٩٩٧	١١١٨٠٥	٤٩٤١	١٧٠٦٠٤	٧٠٣٨	١٣٩٠٠٨	٣١٢٥٥٧	٦٦٣٣٥	٧٦٠٦٨	٢١٩٠٠٦	٢٧٨٥	١١١٠١٤٧
ليبيا ١٩٩٦	٢٢٠٠٠٠	٣١٠٠٠	١٢٩٠٠٠	٣٦٠٠٠	١٧١٠٠٠	٧٣٠٠٠	١٠٤٠٠٠	٢٢٠٠٠	٤٤٠٠٠٠	٠	١٢٢٦٠٠٠
مصر ١٩٩٨	٤٨٢٢٧٠٠	٦٩٠٠٠	٢٠٤٢٢٠٠	٢٠٣٤٠٠	١٢٨٧١٠٠	٢٢٢٦٩٠٠	٩٥٤١٠٠	٤٤٠٥٠٠	٤١٣٦٢٠٠	١٢٠٠	١٦١٨٣٣٠٠
المغرب ١٩٩٨	٢٠٥٧٨٣	٤٣٧١٦	١١٣٠١٠٦	٣٩٣٨٨	٣٤٣٦٠٠	٩٤٨٤٣١	١٩٩٨٦٢	٨٥٩٧٠	١١٤٠٠١٨	٣١٥٠٤	٤١٦٨٣٧٨
المجموع	٦٤٦٦٤٦٦	٢٨٣٦٨٦	٤٢٥٤٦٣٤	٣١٨٠٦٧	٢٨٨٩٠٢٣	٤٥٥٦١٩٨	١٦٨١١٥١	٧٩٨٩٠٢	٨٠٤٠٩٠٩	١١٨٦٥٤	٢٩٤٠٧٦٩٠

الجدول رقم (٦ / ٣)

نسب الاستخدام في البلاد العربية حسب النشاط الاقتصادي

البلاد والسنة	الزراعة	التعدين والمحاجر	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والبناء	التجارة	النقل والتخزين والمواصلات	التمويل	الخدمات	أنشطة غير واضحة	المجموع
الأردن ١٩٩٩	٠,٠٠	٢,١٩	١٨,١٣	٣,١٨	٣,٠٣	٧,٦١	٦,٨٩	٦,٤٦	٥٢,٥١	٠,٠	١٠٠,٠٠
البحرين ١٩٩٨	٠,٨٥	٠,١٢	٢٣,٥٢	٢,٥٦	٢٧,٠٢	١٩,١١	٧,١٨	٥,٨٨	١٣,٥٠	٠,٢٦	١٠٠,٠٠
سوريا ١٩٩٨	٢٤,٧٠	٠,٢٠	١٤,١١	٠,١٠	١٤,٣١	١٥,١٠	٥,٩٠	١,٤٩	٢٤,١٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
فلسطين ١٩٩٩	١٢,٧٣	١٦,٩٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٢٢,٠٧	١٥,٤٥	٤,٧٥	٠,٠٠	٢٨,١٠	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
قطر ١٩٩٧	٣,٣٧	٣,٠٥	٧,٨٦	١,٠٤	١٨,٢٧	١١,٩٥	٣,١٣	١١,٣١	٣٩,٩٣	٠,١٠	١٠٠,٠٠
الكويت ١٩٩٨	١,٩٢	٠,٦٧	٦,٥٧	٠,٦٦	١٠,٩٩	١٦,٢٦	٣,٤٤	٣,٦٠	٤٩,٢٠	٦,٦٩	١٠٠,٠٠
لبنان ١٩٩٧	١٠,٠٧	٠,٤٥	١٥,٣٧	٠,٦٣	١٢,٥٢	٢٨,١٥	٥,٩٨	٦,٨٥	١٩,٧٣	٠,٢٥	١٠٠,٠٠
ليبيا ١٩٩٦	١٧,٩٤	٢,٥٣	١٠,٥٢	٢,٩٤	١٣,٩٥	٥,٩٥	٨,٤٨	١,٧٩	٣٥,٨٩	٠,٠٠	١٠٠,٠٠
مصر ١٩٩٨	٢٩,٨٠	٠,٤٣	١٢,٦٢	١,٢٦	٧,٩٥	١٣,٧٦	٥,٩٠	٢,٧٢	٢٥,٥٦	٠,٠١	١٠٠,٠٠
المغرب ١٩٩٨	٤,٩٤	١,٠٥	٢٧,١١	٠,٩٤	٨,٢٤	٢٢,٧٥	٤,٧٩	٢,٠٦	٢٧,٣٥	٠,٧٦	١٠٠,٠٠
المجموع	٢٢,٠١	٠,٩٧	١٤,٤٧	١,٠٨	٩,٨٢	١٥,٤٩	٥,٧٢	٢,٧٢	٢٧,٣٤	٠,٤٠	١٠٠,٠٠

الجدول رقم (٦ / ٤)

النسب المئوية للنشاط الاقتصادي حسب بعض البلاد العربية

البلاد والسنة	الزراعة	التعدين والمحاجر	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والبناء	التجارة	النقل والتخزين والمواصلات	التمويل	الخدمات	المجموع
الأردن ١٩٩٩	٠,٠٠	٣,٢٤	١,٧٩	٤,٢١	٠,٤٤	٠,٧٠	١,٧٣	٣,٤٠	٢,٧٥	١,٤٣
البحرين ١٩٩٨	٠,٠٢	٠,٠٦	٠,٧٦	١,١٠	١,٢٨	٠,٥٧	٠,٥٨	١,٠١	٠,٢٣	٠,٤٧
سوريا ١٩٩٨	١٥,٤٠	٢,٨٢	١٣,٣٧	١,٢٦	١٩,٩٧	١٣,٣٧	١٤,٤٦	٧,٥١	١٢,٠٩	١٣,٧١
فلسطين ١٩٩٩	١,١٦	٣٥,٢٥	٠,٠٠	٠,٠٠	٤,٥٠	٢,٠٠	١,٦٧	٠,٠٠	٢,٠٥	٢,٠٠
قطر ١٩٩٧	٠١٦	٣,٣٠	٠,٥٧	١,٠١	١,٩٤	٠,٨١	٠,٥٧	٤,٣٥	١,٥٢	١,٠٤
الكويت ١٩٩٨	٠,٣٧	٢,٩٢	١,٩٠	٢,٥٦	٤,٠٠	٤,٤٠	٢,٥٢	٥,٥٦	٧,٥٤	٤,١٩
لبنان ١٩٩٧	١,٧٣	١,٧٤	٤,٠١	٢,٢١	٤,٦٩	٦,٨٦	٣,٩٥	٩,٥٢	٢,٧٢	٣,٧٨
ليبيا ١٩٩٦	٣,٤٠	١٠,٠٣	٣,٠٣	١١,٣٢	٥,٠٢	١,٦٠	٦,١٩	٢,٧٥	٥,٤٧	٤,١٧
مصر ١٩٩٨	٧٤,٥٨	٢٤,٣٢	٤٨,٠٠	٦٣,٩٥	٤٤,٥٥	٤٨,٨٨	٥٦,٧٥	٥٥,١٤	٥١,٤٤	٥٥,٠٣
المغرب ١٩٩٨	٣,١٨	١٥,٤١	٢٦,٥٦	١٢,٣٨	١١,٨٠	٢٠,٨٢	١٠,٧٦	١٠,٧٦	١٤,١٨	١٤,١٧
المجموع	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الجدول رقم (٦ /٥)

الاستخدام حسب المجموعات الرئيسية للمهن في بعض البلدان العربية

البلد والسنة	الاختصاصيون والفنيون	الإداريون والمديرون	الكتبة	العاملون في البيع	العاملون في الخدمات	العاملون في الزراعة	العاملون في الإنتاج	عاملون غير مصنفين	المجموع	ملاحظات
الأردن ١٩٨٨	١٥٨٧١٥	٢٩٢٠٥	٥١٩٦٠	٢١٢٤٩	------	٢٣٧١	١٥٧٥٩٦	-	٤٢١٩٦٠	منشآت يعمل بها ٥ أشخاص فأكثر
البحرين ١٩٩٨	١٦٧٠٠	٤٤٠٠	١٣٥٠٠	٦٩٠٠	١٥٢٠٠	٨٠٠	٦٦٨٠٠	١٢٥٠٠	١٣٦٨٠٠	العدد في منشآت يعمل بها ١٠ أشخاص فأكثر
سوريا ١٩٩٨	٥٦٣٠٠٠	٤٠٠٠٠	٤٣١٠٠٠	٢٢٣٠٠٠	٩٩٣٠٠٠	١٤٣٨٠٠٠	٠	٠	٤٠٣٣٠٠٠	
فلسطين ١٩٩٩	١٠٩٠٠٠	٢٤٠٠٠	----	٤٠٠٠٠	-----	٥٩٠٠٠	٣٥٦٠٠٠	٠	٥٨٨٠٠٠	
قطر ١٩٩٧	٤٠٤٢٢	٦٩٨٦	٣٤١٥٧	٢٣٠٦٨	-----	٥٣٣٦	١٦٩٦٦٥	٤٨٨	٢٨٠١٢٢	١٥ سنة فأكثر
الكويت ١٩٩٩	١٠٦٠٢٥	١٦١٩٩١	١٤٠٧٣٣	٩٣٣٩٥	-----	-----	٧٣٢٢٣٥	١٣٥٥٥	١٢٤٨٠٣٤	
لبنان ١٩٩٧	٢٣٤١٩٣	١٥٣١٣٤	٧٤٢٧١	١٢١٨٣٨	------	٥٩٩٩٦	٥٥٤٨٨٥	٢٤٣٦	١٢٠٠٧٥٣	
مصر ١٩٩٨	٣٤١٩٢٠٠	١٦٧١٥٠٠	١٠٧٣٩٠٠	١٦٣٣٦٠٠	-----	٤٦٧٣٠٠٠	٣٧١١٦٠٠	-	١٦١٨٢٨٠٠	
المجموع	٤٦٤٧٢٥٥	٢٠٩١٢١٦	١٧٣٣٥٢١	٢٢٦١٣٥٠	٢٣٨٢٠٠	٥٧٩٣٥٠٣	٧١٨٦٨٨١	٢٨٧٩	٢٣٩٨٠٩٠٥	

المصدر : المصدر السابق.

جدول رقم (٦ / ٦)

النسب المئوية لبعض البلاد العربية حسب المجموعات المهنية

البلاد والسنة	الاختصاصيون والفنيون	الإداريون والمديرون	الكتبة	العاملون في البيع	العاملون في الخدمات	العاملون في الزراعة	العاملون في الإنتاج	عاملون غير مصنفين	المجموع
الأردن ١٩٨٨	٣٧,٦٩	٦,٩٤	١٢,٣٤	٥,٠٥	٠,٠٠	٠,٥٦	٣٧,٤٣	٠,٠٠	١٠٠,٠
البحرين ١٩٩٨	١٢,٢١	٣,٢٢	٩,٨٧	٥,٠٤	١١,١١	٠,٥٨	٤٨,٨٣	٩,١٤	١٠٠,٠
سوريا ١٩٩٨	١٣,٩٦	٠,٩٩	٨,٥٥	١٠,٦٩	٥,٥٣	٢٤,٦٢	٣٥,٦٦	٠,٠٠	١٠٠,٠
فلسطين ١٩٩٩	١٨,٥٤	٤,٠٨	٠,٠٠	٦,٨٠	٠,٠٠	١٠,٠٣	٦٠,٥٤	٠,٠٠	.١٠٠,٠
قطر ١٩٩٧	١٤,٤٣	٢,٤٩	١٢,١٩	٨,٢٣	٠,٠٠	١,٩٠	٦٠,٥٧	٠,١٧	١٠٠,٠
الكويت ١٩٩٩	٨,٥٠	١٢,٩٨	١١,٢٨	٧,٤٨	٠,٠٠	٠,٠٠	٥٨,٦٨	١,٠٩	١٠٠,٠
لبنان ١٩٩٧	٢١,٥٠	١٢,٧٥	٦,١٩	١٠,١٥	٠,٠٠	٥,٠٠	٤٦,٢١	٠,٢٠	١٠٠,٠
مصر ١٩٩٨	٢١,١٣	١٠,٣٣	٦,٦٤	١٠,٠٩	٠,٠٠	٢٨,٨٨	٢٢,٩٤	٠,٠٠	١٠٠,٠
المجموع	١٩,٣٨	٨,٦٨	٧,٢٣	٩,٨٤	٠,٩٩	٢٤,٠٥	٢٩,٨٣	٠,١٢	١٠٠,٠

الجدول رقم (٦ / ٧)

النسب المئوية للمجموعات المهنية حسب بعض البلاد العربية

البلاد والسنة	الاختصاصيون والفنيون	الإداريون والمديرون	الكتبة	العاملون في البيع	العاملون في الخدمات	العاملون في الزراعة	العاملون في الإنتاج	المجموع
الأردن ١٩٨٨	٣,٤٢	١,٤٠	٠,٩٠	٠,٩٤	٠,٠٠	٠,٠٤	٢,١٩	١,٧٦
البحرين ١٩٩٨	٠,٣٦	٠,٢١	٠,٢٩	٠,٣١	٠,٣٨	٠,٠١	٠,٩٣	٠,٥٧
سوريا ١٩٩٨	١٢,١١	١,٩١	١٨,١٨	١٩,٠٦	٩٣,٦٢	١٧,١٤	٢٠,٠١	١٦,٨٢
فلسطين ١٩٩٩	٢,٣٥	١,١٥	١,٦٩	١,٧٧	٠,٠٠٠,٠٠	١,٠٢	٤,٩٥	٢,٤٤
قطر ١٩٩٧	٠,٨٧	٠,٣٣	٠,٩٧	١,٠٢	٠,٠٠	٠,٠٩	٢,٣٦	١,١٦
الكويت ١٩٩٩	٢,٢٨	٧,٧٥	٣,٩٤	٤,١٣	٠,٠٠	٠,٠٠	١٠,١٩	٥,١٨
لبنان ١٩٩٧	٥,٠٢	٧,٣٢	٥,١٤	٠,٥٤	٠,٠٠	١,٠٤	٧,٧٢	٤,٩٨
مصر ١٩٩٨	٧٣,٥٧	٧٩,٩٣	٦٨,٩٠	٧٢,٢٤	٠,٠٠	٨٠,٦٦	٥١,٦٤	٦٧,١٧
المجموع	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠	١٠٠,٠٠

الجدول رقم (٧ / ١)

العمالة الوافدة في بعض الدول العربية حسب النشاط الاقتصادي

البلد والسنة	الزراعة	المناجم والمحاجر	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والبناء	التجارة	النقل والمواصلات	البنوك وخدمات الأعمال	الخدمات	المجموع
الأردن١٩٩٩	٤٨٠٤٧	٤٠٥٧	٢٤٣٢٢	٢٥٦	٢٤٦٤١	٢٥٠٣٨	٢١٠٦	٤٠٢٥	٢١٧٠٦	١٥٤١٩٧
عمان ١٩٩٨	٥٦٧٤٨	٥٣٨٣	٧٠٨٢٩	٨٥٢	١١٩٨٤٩	١٦٩٥٥٤	٣٨٧٣	٦٦٠٠	٦٧٨٥٥	٥٠١٥٤٣
الكويت ١٩٩٩	٢٤٦٠٧	٤٠٢٩	٥٦٤٨٣	٥٧٨	٥٦٠٦٠	٣٧٢٤٢٤	١٥٨٠١	٢٧٨٩٥	٨٢٩٥٩	٦٤٠٨٣٦
مصر ١٩٩٨	١٠٤١	١٣١٦	١٧٩٠	٣٥٨	١٣٥٤	٣٠٤٧	١٦٣٣	١٠٨	٤٥٩٧	١٥٢٤٤
المجموع	١٣٠٤٤٣	١٤٧٨٥	١٥٣٤٢٤	٢٠٤٤	٢٠١٩٠٤	٥٧٠٠٦٣	٢٣٤١٢	٣٨٦٢٨	١٧٧١١٧	١٣١١٨٢٠

الجدول رقم (٧ / ٢)

نسب العمالة الوافدة في بعض الدول العربية حسب النشاط الاقتصادي

البلد والسنة	الزراعة	المناجم والمحاجر	الصناعات التحويلية	الكهرباء والغاز والمياه	التشييد والبناء	التجارة	النقل والمواصلات	البنوك وخدمات الأعمال	الخدمات	المجموع
الأردن١٩٩٩	٣١,٢	٢,٦	١٥,٨	٠,٢	١٦,٠	١٦,٢	١,٤	٢,٦	١٤,١	١٠٠,٠
عمان ١٩٩٨	١١,٣	١,١	١٤,١	٠,٢	٢٣,٩	٢٢,٣	٠,٨	١,٣	١٣,٥	١٠٠,٠
الكويت ١٩٩٩	٣,٨	٠,٨	٨,٨	٠,١	٨,٧	٥٨,١	٢,٥	٤,٤	١٢,٩	١٠٠,٠
مصر ١٩٩٨	٦,٨	٨,٦	١١,٧	٢,٣	٨,٩	٢٠,٠	١٠,٧	٠,٧	٣٠,٢	١٠٠,٠
المجموع	٩,٩	١,١	١١,٧	٠,٢	١٥,٤	٤٣,٦	١,٨	٢,٩	١٣,٥	١٠٠,٠

المراجع حسب الرجوع إليها في المتن

- الأمانة العامة لجامعة الدول العربية وآخرون : التقرير الاقتصادي الموحد – سبتمبر أيلول ٢٠٠٤.
- مجلة السكان والصحة الإنجابية العدد الخامس يناير ٢٠٠٤.
- د. إيهاب سلام : الدول بين التخلف والتقدم – كتاب الأهرام الاقتصادي أكتوبر ٢٠٠٢.
- المكتب الإقليمي للدول العربية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي : وجهات نظر حول تقرير التنمية الإنسانية العربية ٢٠٠٣.
- الأسكوا : أياد مرئية تحمل المسؤولية من أجل التنمية الاجتماعية، بيروت.
- د. كمال أبو العيد : التنمية الصناعية في مصر. كتاب الأهرام الاقتصادي القاهرة.
- د. إسماعيل إبراهيم الشيخ درة : اقتصاديات الإسكان. عالم المعرفة الكويت ١٩٨٨.
- www.google.com
- معلومات دولية – مجلة فصلية تصدر عن مركز المعلومات القومي في الجمهورية العربية السورية – العدد ٦٤ ٢٠٠٠.
- د. حسين عمر : الاستثمار والعولمة – دار الكتاب الحديث بالقاهرة – ٢٠٠٠.
- النشرة السكانية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا : العدد ٣٢ يونيه ١٩٨٤ – مقالة بعنوان مشاكل القوى العاملة في بلد غني برأس مال – حالة العربية السعودية.
- عالم الفكر : أضواء على ظاهرة عمالة الأطفال – يناير – مارس ٢٠٠٢ الكويت.
- اللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا : الأثر الاجتماعي لإعادة الهيكلة مع تركيز خاص على البطالة – الأمم المتحدة
- معهد التخطيط القومي بالقاهرة : تقرير التنمية البشرية ١٩٩٥ مطابع المعهد
- د. سعد حسين فتح الله : التنمية المستقلة – المتطلبات والاستراتيجيات والنتائج – مركز دراسات الوحدة العربية ١٩٩٥
- مجلة التعاون : البعد الاقتصادي للعمالة الوافدة في دول مجلس التعاون بقلم على سالم السالم – العدد ٣٤ يونيه ١٩٩٤
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا بالاشتراك مع معهد التخطيط القومي المصري : اجتماع الخبراء حول الحكم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية ومكافحة الفقر الجلسة الرابعة حول الحكم والتشغيل ومكافحة الفقر .
- Economic and Social Commission for Asia : Globalization and Labor Markets in the ESCAWA Region, United Nations.٢٠٠١
- الأمم المتحدة : اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا شعبة التنمية الاجتماعية والسكان : السمات الأساسية للقوى العاملة في أقطار المشرق العربي المرسلة للعمالة سبتمبر ١٩٨٩ – سلسلة دراسة أسواق العمل

- مجلة العمل العربية : مقالة بعنوان أثر اتفاقية الجات على عمل المرأة بقلم نهاد حنبلي – العدد ٦٧ في ٢ / ١٩٩٧
- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا : السياسات الأساسية للقوى العاملة في أقطار المشـرق العربي المرسلة للعمالة.
- المعهد العربي للتخطيط، واللجنة الاقتصادية الاجتماعية لغربي آسيا : اجتماع خبراء حول سياسات الاستخدام وانتقال العمالة – ١٩٨٦ – الكويت .
- مركز دراسات الوحدة العربية – المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العمالة الأجنبية فـي أقطـار الخليج العربي، مقالة بعنوان التعاون العربي في الحد من العمالة الأجنبية بقلم محمد الأمين فارس، ١٩٨٣
- د. عبد المنعم السيد على : الدور الاقتصادي لجامعة الدول العربية : متابعة وتقييم. مجلة المستقبل العربي في ١ / ٢٠٠٢ مركز دراسات الوحدة العربية
- مركز دراسات الوحدة العربية – المعهد العربي للتخطيط بالكويت : العمالة الأجنبية فـي أقطـار الخليج العربي. مقالة بعنوان تنظيم استخدام العمالة الأجنبية بقلم أمين عز الدين.
- د / جلال أمين : العولمة والتنمية العربية من حملة نابليون إلـى جولـة الأورغـواي (١٧٩٨ – ١٩٩٨) – مركز دراسات الوحدة العربية بيروت ١٩٩٩.
- مستقبليات العدد ١٢٨ الحوار الأوربي العربي – ديسمبر ٢٠٠٣.